



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Factores motivacionales en el compromiso organizacional
de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 Mártir
Daniel Alcides Carrión Ugel N° 05 San Juan de
Lurigancho – Lima, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Br. Tulio Asunción Ramírez Silva

ASESORA:
Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

SECCIÓN:
Ciencias Sociales

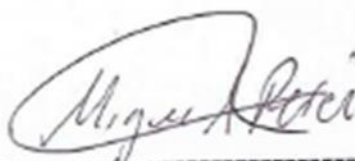
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Dirección

PERÚ - 2017


Página del Jurado

P/P 

Dra. Jessica Paola Palacios Garay
Presidente



Mgtr. Pérez Pérez Miguel Ángel
Secretario

P/P 

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo
Vocal

Dedicatoria

A Mercedes, mi esposa y compañera de toda la vida que me acompañó en todo momento en mis aventuras del conocimiento y a sus 36 años de servicio a la educación y formación de futuros ciudadanos exitosos y con valores en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”.

Agradecimiento

A la directora de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” Mgtr. Celia Raquel Acevedo por permitirme el acceso a sus instalaciones para realizar el presente estudio.

A la Profesora Mercedes López Díaz por su apoyo incondicional en la aplicación de los instrumentos a los docentes de la Institución Educativa.

A todos los docentes que colaboraron con sus respuestas a los cuestionarios sobre factores motivacionales y compromiso organizacional.

Declaración de autenticidad

Yo, Tulio Asunción Ramírez Silva; estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 10581524 con la tesis titulada "Factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión, Ugel N° 05 San Juan de Lurigancho - Lima, 2017".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, junio de 2017



Bach. Tulio Asunción Ramírez Silva

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Posgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de maestro en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado: Factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión, Ugel 05 San Juan de Lurigancho - Lima, 2017, para mejorar la calidad de los servicios de enseñanza – aprendizaje brindado por la Institución Educativa.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: El capítulo I, se consideró la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación científica, justificación, problema, hipótesis y objetivos; el capítulo II, referido a las variables de estudio, la operacionalización de las variables, tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos; el capítulo III, lo conforma los resultados de la investigación; el capítulo IV la discusión de los resultados; el capítulo V las conclusiones de la investigación, el capítulo VI las recomendaciones , el capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

El autor.

Índice

	Pg.
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xv
RESUMEN	xviii
ABSTRACT	xix
I. INTRODUCCIÓN	
I.1. Antecedentes	21
I.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	26
I.3. Justificación de la investigación	52
I.4. Problema	53
I.5. Hipótesis	78
I.6. Objetivos	79
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	81
2.2. Operacionalización de variables	83
2.3. Metodología	84
2.4. Tipos de estudio	85
2.5. Diseño	86
2.6. Población, muestra y muestreo	87
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	90
2.8. Métodos de análisis de datos	93
III. RESULTADOS	94
IV. DISCUSIÓN	177

V. CONCLUSIONES	182
VI. RECOMENDACIONES	186
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	189
ANEXOS	
Anexo 1: Artículo científico	201
Anexo 2: Matriz de consistencia	216
Anexo 3: Operacionalización de variables	220
Anexo 4: Hoja de resultados de aplicación de instrumentos	222
Anexo 5: Cuestionario de motivación laboral (CML)	232
Anexo 6: Cuestionario de compromiso organizacional	235
Anexo 7: Verificación de la Confiabilidad de los cuestionarios de factores motivacionales y compromiso organizacional	238

Lista de tablas

	Pg.
Tabla 1: Operacionalización de la variable Factores motivacionales	83
Tabla 2: Operacionalización de la variable Compromiso organizacional	84
Tabla 3: Distribución del personal docente de la I. E. N° 0142.	88
Tabla 4: Distribución y tamaño de la muestra	89
Tabla 5: Baremos de la variable factores motivacionales.	91
Tabla 6: Baremos de la variable compromiso organizacional.	92
Tabla 7: Descripción del nivel de los factores motivacionales que contribuyen en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.	95
Tabla 8: Descripción de los niveles de los factores extrínsecos que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.	96
Tabla 9: Descripción de los niveles de los factores intrínsecos que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.	97
Tabla 10: Descripción del nivel Factor I: Salario y beneficios sociales que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio	98
Tabla 11: Descripción del nivel Factor II: Políticas y dirección que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.	99
Tabla 12: Descripción del nivel Factor III: Condiciones físicas y ambientales que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.	100
Tabla 13: Descripción del nivel Factor IV: Oportunidades de crecimiento que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.	101
Tabla 14: Descripción del nivel del Factor V: Desarrollo profesional que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.	102

Tabla 15:	Descripción del nivel del Factor VI: Satisfacción personal que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.	103
Tabla 16:	Descripción del nivel del Factor VII: Autorrealización que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.	104
Tabla 17:	Descripción del nivel del Factor VIII: Responsabilidad por el trabajo que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.	105
Tabla 18:	Descripción del nivel del compromiso afectivo que contribuye el compromiso organizacional de los docentes de la I. E. en estudio.	106
Tabla 19:	Descripción del nivel del compromiso de continuidad que contribuye el compromiso organizacional de los docentes de la I. E. en estudio.	107
Tabla 20:	Descripción del nivel del compromiso normativo que contribuye el compromiso organizacional de los docentes de la I. E. en estudio.	108
Tabla 21:	Descripción del nivel del compromiso organizacional de los docentes de la I. E. en estudio.	109
Tabla 22:	Comparativo de medias de los factores motivacionales	110
Tabla 23:	Comparativo de medias de las dimensiones del compromiso organizacional	111
Tabla 24:	Tabla de contingencia de los factores motivacionales y el compromiso organizacional.	112
Tabla 25:	Test χ^2 , reporte del software SPSS para los factores motivacionales y el compromiso organizacional.	113
Tabla 26:	Dirección de la asociación entre las variables factores motivacionales y compromiso organizacional.	117
Tabla 27:	Magnitud y dirección de la asociación entre los factores motivacionales y compromiso organizacional.	118
Tabla 28:	Tabla de contingencia para los factores extrínsecos y compromiso organizacional.	120

Tabla 29:	Test χ^2 , reporte del software SPSS para los factores extrínsecos y el compromiso organizacional.	120
Tabla 30:	Dirección de la asociación entre las variables factores extrínsecos y compromiso organizacional.	121
Tabla 31:	Magnitud y dirección de la asociación entre los factores extrínsecos y compromiso organizacional.	121
Tabla 32:	Tabla de contingencia para los factores intrínsecos y compromiso organizacional.	123
Tabla 33:	Test χ^2 , reporte del software SPSS para los factores intrínsecos y el compromiso organizacional.	123
Tabla 34:	Dirección de la asociación entre las variables factores intrínsecos y compromiso organizacional.	124
Tabla 35:	Magnitud y dirección de la asociación entre los factores intrínsecos y compromiso organizacional.	125
Tabla 36:	Dirección de la asociación entre el factor salario y beneficios sociales y compromiso organizacional.	126
Tabla 37:	Test χ^2 , reporte del software SPSS para el factor salario y beneficios sociales y el compromiso organizacional.	127
Tabla 38:	Dirección de la asociación entre el factor salario y beneficios sociales y compromiso organizacional.	128
Tabla 39	Magnitud y dirección de la asociación entre el factor salario y beneficios sociales y compromiso organizacional.	128
Tabla 40	Dirección de la asociación entre el factor políticas y dirección con el compromiso organizacional.	130
Tabla 41	Test χ^2 , reporte del software SPSS para el factor políticas y dirección en el compromiso organizacional.	131
Tabla 42	Dirección de la asociación entre el factor políticas y dirección con el compromiso organizacional.	131
Tabla 43	Magnitud y dirección de la asociación entre el factor políticas y dirección con el compromiso organizacional.	132
Tabla 44	Dirección de la asociación entre el factor condiciones físicas y ambientales con el compromiso organizacional.	133

Tabla 45	Test χ^2 , reporte del software SPSS para el factor condiciones ambientales y el compromiso organizacional.	134
Tabla 46	Dirección de la asociación entre el factor condiciones ambientales y el compromiso organizacional.	135
Tabla 47	Magnitud y dirección de la asociación entre el factor condiciones físicas y ambientales y el compromiso organizacional.	135
Tabla 48	Dirección de la asociación entre el factor oportunidades de crecimiento y el compromiso organizacional.	137
Tabla 49	Test χ^2 , reporte del software SPSS para el factor oportunidades de crecimiento y el compromiso organizacional	138
Tabla 50	Dirección de la asociación entre las variables factores extrínsecos y compromiso organizacional.	138
Tabla 51	Magnitud y dirección de la asociación entre el factor oportunidades de crecimiento y el compromiso organizacional.	139
Tabla 52	Dirección de la asociación entre el factor desarrollo profesional y el compromiso organizacional.	141
Tabla 53	Test χ^2 , reporte del software SPSS para el factor desarrollo profesional y el compromiso organizacional.	141
Tabla 54	Dirección de la asociación entre el factor desarrollo profesional con el compromiso organizacional.	142
Tabla 55	Magnitud y dirección de la asociación entre el factor desarrollo profesional con el compromiso organizacional	143
Tabla 56	Tabla de contingencia del factor satisfacción personal y el compromiso organizacional.	144
Tabla 57	Test χ^2 , reporte del software SPSS para el factor satisfacción personal y el compromiso organizacional.	145
Tabla 58	Dirección de la asociación entre las variables satisfacción personal y compromiso organizacional.	146

Tabla 59	Magnitud y dirección de la asociación entre el factor satisfacción persona y compromiso organizacional.	146
Tabla 60	Tabla de contingencia del factor salario y beneficios sociales y el compromiso organizacional.	148
Tabla 61	Test χ^2 , reporte del software SPSS para el factor autorrealización en el compromiso organizacional.	148
Tabla 62	Dirección de la asociación entre el factor autorrealización con el compromiso organizacional	149
Tabla 63	Magnitud y dirección de la asociación entre el factor políticas y dirección con el compromiso organizacional.	150
Tabla 64	Tabla de contingencia del factor responsabilidad por el trabajo y el compromiso organizacional.	151
Tabla 65	Test χ^2 , reporte del software SPSS para el factor responsabilidad por el trabajo y el compromiso organizacional.	152
Tabla 66	Dirección de la asociación entre las variables responsabilidad por el trabajo y compromiso organizacional.	152
Tabla 67	Magnitud y dirección de la asociación entre el factor responsabilidad por el trabajo y compromiso organizacional.	153
Tabla 68	Resumen de estadísticos para los datos ordinales para la asociación de los ocho factores motivacionales con el compromiso organizacional.	154
Tabla 69	Estadísticos para la medición de la calidad del ajuste del modelo logístico ordinal de las variables factores motivacionales y compromiso organizacional	159
Tabla 70	Estimación de los parámetros del modelo y estadístico de Wald para la prueba de hipótesis de independencia de las variables.	160

Tabla 71	Determinación de la bondad de ajuste de datos para el modelo factores motivacionales y compromiso organizacional.	164
Tabla 72	Estadísticos para la medición de la calidad del ajuste del modelo logístico ordinal de las variables factores extrínsecos y compromiso organizacional.	164
Tabla 73	Estimación de los parámetros del modelo y estadístico de Wald para la prueba de hipótesis de independencia de las variables.	165
Tabla 74	Determinación de la bondad de ajuste de datos para el modelo factores extrínsecos y compromiso organizacional.	167
Tabla 75	Estadísticos para la medición de la calidad del ajuste del modelo logístico ordinal de las variables factores extrínsecos y compromiso organizacional.	167
Tabla 76	Estimación de los parámetros del modelo y estadístico de Wald para la prueba de hipótesis de independencia de las variables.	168
Tabla 77	Determinación de la bondad de ajuste de datos para el modelo factores intrínsecos y compromiso organizacional.	169
Tabla 78	Estimación de parámetros del modelo logístico ordinal de los ocho factores motivacionales y el compromiso organizacional.	171

Lista de figuras

	Pg.
Figura 1	Jerarquía de las cuatro fuentes de motivación. 30
Figura 2	Factores externos que afectan la conducta de las personas en las organizaciones 31
Figura 3	Pirámide de las necesidades humanas de Maslow y sus implicaciones. 33
Figura 4	Modelo de comportamiento organizacional. 39
Figura 5	Factores motivacionales y sus dimensiones según Herzberg. 42
Figura 6	Motivación intrínseca y extrínseca 43
Figura 7	Ubicación de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” 70
Figura 8	Simbolización de la hipótesis causal. 87
Figura 9	Descripción del nivel de los factores motivacionales que contribuyen en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio. 95
Figura 10	Descripción del nivel de los factores extrínsecos de crecimiento que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio. 96
Figura 11	Descripción de los factores intrínsecos que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio. 97
Figura 12	Descripción del nivel Factor I: Salario y beneficios sociales que contribuyen en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio. 98
Figura 13	Descripción del nivel Factor II: Políticas y dirección que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio. 99
Figura 14	Descripción del nivel Factor III: Condiciones físicas y ambientales que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio. 100
Figura 15	Descripción del nivel Factor IV: Oportunidades de crecimiento que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio. 101
Figura 16	Descripción del nivel Factor V: Desarrollo profesional que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio. 102

Figura 17	Descripción del nivel Factor VI: Satisfacción personal que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.	103
Figura 18	Descripción del nivel Factor VII: Autorrealización que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.	104
Figura 19	Descripción del nivel Factor VIII: Responsabilidad por el trabajo que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.	105
Figura 20	Descripción del nivel de compromiso afectivo que contribuye en el compromiso organizacional de los docentes de la I. E. en estudio.	106
Figura 21	Descripción del nivel de compromiso de continuidad que contribuye en con el compromiso organizacional de los docentes de la I. E. en estudio.	107
Figura 22	Descripción del nivel de compromiso normativo que contribuye en con el compromiso organizacional de los docentes de la I. E. en estudio.	108
Figura 23	Descripción del nivel del compromiso organizacional de los docentes de la I. E. en estudio.	109
Figura 24	Comparación de las medias de los factores motivacionales	110
Figura 25	Comparación de las medias de las dimensiones del compromiso organizacional.	111
Figura 26	Distribución Chi-cuadrado y región de rechazo	114
Figura 27	Distribución Chi-cuadrado y región de rechazo para los datos de la tabla 29.	114
Figura 28	Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre los factores motivacionales y compromiso organizacional.	119
Figura 29	Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre los factores extrínsecos y compromiso organizacional.	122
Figura 30	Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre los factores intrínsecos y compromiso organizacional.	125
Figura 31	Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre el factor salario y beneficios sociales y compromiso organizacional.	129

Figura 32	Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre el factor “políticas y dirección” con el compromiso organizacional.	133
Figura 33	Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre el factor condiciones físicas y ambientales y el compromiso organizacional.	136
Figura 34	Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre el factor oportunidades de crecimiento y el compromiso organizacional.	140
Figura 35	Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre el desarrollo profesional con el compromiso organizacional.	143
Figura 36	Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre el factor satisfacción personal y el compromiso organizacional.	147
Figura 37	Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre el factor autorrealización con el compromiso organizacional.	150
Figura 38	Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre el factor responsabilidad por el trabajo y el compromiso organizacional.	153
Figura 39	Diagrama de dispersión para los valores obtenidos de las variables factores motivacionales y compromiso organizacional.	156

Resumen

La investigación titulada “Factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión, Ugel 05 San Juan de Lurigancho – Lima, 2017” tuvo como objetivo general de determinar la influencia de los factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” Ugel 05 San Juan de Lurigancho - Región Lima en el año 2017, a fin de que los resultados obtenidos sirvan como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente orientado a la mejora de la calidad de los servicios de enseñanza – aprendizaje brindado por la Institución Educativa.

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo con un tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo, explicativo. El diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal y *ex post facto*; el muestreo fue probabilístico y la muestra estuvo constituida por 81 docentes estratificados en niveles primaria (18 docentes) y secundaria (23 docentes) turno mañana y primaria (17 docentes) y secundaria (23 docentes) turno tarde. Se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert para medir las variables factores motivacionales y compromiso organizacional, las cuales fueron validadas por López, D. (2013) y por Chota, Sh. (2011) respectivamente.

Se aplicó las tablas de contingencia para el análisis de asociación de utilizando los estadístico Chi-cuadrado de Pearson para probar la dependencia de las variables y los estadísticos Tau-b, Tau-c de Kendall para determinar el grado de influencia de la variable factores motivacionales en el compromiso organizacional y la regresión logística ordinal para ponderar las variables predictores, encontrándose que existe dependencia y una relación positiva baja entre las variables, el estadístico de Wald ($W = 7.941$ 4) del modelo de regresión logística ordinal, con un $p\text{-valor} = 0.002 < 0.050$, confirmó la existencia de una influencia significativa de los factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho - Lima, 2017.

Palabras clave: Factores motivacionales, compromiso organizacional, Chi-cuadrado de Pearson, Tau-b y Tau-c de Kendall, Regresión Logística Ordinal.

Abstract

The research entitled "Motivational factors in the organizational commitment of the teachers of the Educational Institution N ° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión, Ugel 05 San Juan de Lurigancho - Lima, 2017" had as general objective to determine the influence of the motivational factors in the Organizational commitment of the teachers of the Educational Institution N ° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" Ugel 05 San Juan de Lurigancho - Lima Region in 2017, so that the results obtained serve as a management tool to improve teacher-oriented performance To the improvement of the quality of the teaching - learning services provided by the Educational Institution.

The research was carried out under the quantitative approach and deductive hypothetical method with a type of applied research, descriptive level, explanatory. The research design was non-experimental, cross-sectional and expost facto; The sampling was probabilistic and the sample was constituted by 81 teachers stratified in primary (18 teachers) and secondary (23 teachers) morning and primary (17 teachers) and secondary (23 teachers) afternoon shift. A Likert scale questionnaire was used to measure the variables motivational factors and organizational commitment, which were validated by López, D. (2013) and Chota, Sh. (2011) respectively.

We used the contingency tables for association analysis using the Pearson Chi-square statistic to test the dependence of the variables and the Tau-b statistic, Tau-c de Kendall to determine the degree of influence of the variable motivational factors ($W = 7.941 \quad 4$) of the ordinal logistic regression model, with a p-value for the predicted variables, and a low positive relationship between the variables, the Wald statistic ($W = 7.941 \quad 4$) Value = 0.002 <0.050, confirmed the existence of a significant influence of the motivational factors on the organizational commitment of the teachers of the educational institution N ° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión", Ugel 05, San Juan de Lurigancho - Lima, 2017.

Key words: Motivational factors, organizational commitment, Pearson chi-square, Tau-b and Kauf-Tau-c, Ordinal Logistic Regression.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes.

Antecedentes internacionales

Duque, Valencia, De Castro, (2017) realizaron un estudio sobre los factores motivacionales presentes en los empleados de la empresa AT&S, cuyo objetivo general fue “Diagnosticar y evaluar la motivación organizacional de la empresa AT&S Montajes, con el fin de realizar un acercamiento a la empresa que nos permita diseñar un plan de implementación” (p. 25). El método empleado para este estudio fue no experimental, descriptivo y de tipo cuantitativo. se utilizó como “instrumento de medición el Cuestionario de Motivación para el Trabajo – CMT, test de carácter psicométrico, dividido en tres dimensiones: 1) condiciones motivacionales externos, 2) medios preferidos para recibir redistribuciones deseadas en el trabajo, y 3) condiciones motivacionales internas” (p. 26). Dicho cuestionario de Motivación para el Trabajo tiene como respaldo teórico la teoría de Maslow y de Herzberg. Entre los resultados obtenidos más importantes son los siguientes: en las condiciones motivaciones internas, la puntuación promedio más alta de 67.50 fue obtenido por el factor “Reconocimiento”, seguido del factor “Poder” con una media de 55.07, el factor “Logro” con una media de 55.93, el factor “Afiliación” con una media de 53.59, y finalmente, el factor “Autorrealización” con la media más baja de 31.16. en las condiciones motivacionales externas se obtuvieron los siguientes resultados: El factor “Salario” obtuvo un puntaje promedio las alto de 65.19, constituyéndose en el factor extrínseco de mayor relevancia en la población estudiada; seguido del factor “Grupo de trabajo” con una media de 55.88, el factor “supervisión” con una media de 54.09, el factor “Promoción” con una media de 46.93, y finamente, el factor “Contenido de trabajo” con una media de 46.93. en las conclusiones se propone un plan de intervención en la población en estudio a fin de mejorar los factores motivacionales con promedios más bajos, y de este modo, potenciar el rendimiento laboral de los trabajadores implicados en el estudio.

García, Ochoa, Fernández, Félix, Campoy (2015) realizaron un estudio sobre los factores motivacionales y su influencia en los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas con el objetivo general de identificar la prevalencia de los factores de logro, poder, afiliación, estima e incentivo económico en los

trabajadores de las (PyMES). El estudio fue descriptivo, y transversal; muestreo no probabilístico, se aplicó un instrumento basado en la teoría de David McClelland sobre la motivación a 250 trabajadores, El factor que más influenció dentro de la población fue el de estima. El estudio concluyó que existe una distribución equitativa de los cinco factores en la motivación de dichos trabajadores.

Zavala (2014) investigó la motivación y satisfacción laboral en una empresa embotelladora de bebidas ubicada en la delegación de Cuauhtémoc en la Ciudad de México. Esta investigación ha tenido como objetivo general diseñar un instrumento de medición para detectar las diferencias significativas entre la motivación y satisfacción laboral de los grupos involucrados en el caso de estudio. El diseño de estudio fue mixto y multinivel compuesto de tres fases, utilizó un diseño de dos fases utilizando la estrategia exploratoria para iniciar el estudio, seguidamente en la tercera fase, utilizó un diseño paralelo o concurrente empleando la estrategia embebida; es decir utiliza los métodos cuantitativos y cualitativos que llevó a la exploración detallada del caso de estudio utilizado para este fin. La muestra fue 58 trabajadores de la empresa estudiada. El estudio concluye que los trabajadores muestran niveles de motivación y satisfacción laboral altos o muy altos. Por otro lado, no se encontró diferencias significativas entre los grupos analizados según género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto ni edad. Por esta razón, se concluye que existe homogeneidad en la percepción de la motivación y satisfacción laboral.

Enríquez (2014) investigó la motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión de México. En dicha investigación se trató de conocer si el desempeño laboral está relacionado de manera directa con los factores motivacionales. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La investigación se realizó sobre una población de 164 de diferentes institutos de diferentes áreas tales como el área médica, el área administrativa, contable y diversas áreas de apoyo. Para la investigación se aplicó dos instrumentos de medición adaptados al entorno de la investigación. Con el primer instrumento elaborado por Manuel Ramón Meza Escobar y Rosa Elvia Quintanilla Morales se midió la motivación, con el segundo

instrumento elaborado por Manuel Ramón Meza Rodríguez y Denisse Cruz Castillo se midió el desempeño, El estudio concluyó que a mayor grado de motivación, mayor o mejor desempeño laboral de la población estudiada.

Sánchez (2011) investigó la motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello, estado Carabobo. El objetivo general de la investigación fue analizar si los factores motivacionales son los elementos clave para lograr un buen el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara. La investigación fue de tipo correlacional, descriptiva y de campo, nivel descriptivo. Con una población de 12 personas: 03 Analistas I, 02 Asistente Analista, 01 Arqueólogo, 02 Asistente Administrativo y 04 secretarios. Se utilizó un instrumento tipo encuesta con un cuestionario con 39 preguntas cerradas escala tipo Lickert. La investigación demostró la existencia de un alto índice de descontento en el personal debido a que su ingreso percibido no les está acorde con las distintas funciones que cumplen en sus áreas de trabajo correspondientes, por tal motivo consideró que las necesidades motivacionales de los trabajadores manifiestan estar medianamente satisfechas; por lo que, si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no será el más adecuado para la realización de sus labores.

Antecedentes nacionales

Serrano (2017), elaboró un estudio de investigación titulado: Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo, cuyo objetivo general fue determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. El tipo de investigación fue una investigación básica de nivel explicativo – descriptivo, explicativo. La muestra estuvo constituida por 104 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. Los instrumentos de medición utilizados fueron los cuestionarios, según Barón, Jovana (2013). La

conclusión fue que la motivación intrínseca influye de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

Bisetti (2015), en la investigación: Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, cuyo objetivo general fue establecer la relación existente entre motivación y desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Armada del Perú. Es estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo correccional y de corte transversal. Se realizó sobre una muestra de 151 efectivos de sexo masculino y femenino, se hizo uso de un instrumento con una escala tipo Likert de motivación laboral y un instrumento tipo cuestionario para medir el desempeño laboral. Las conclusiones fue que existe una relación baja entre la motivación y el desempeño laboral del personal subalterno, el nivel de motivación encontrados fue alto (53.6%) y el nivel de desempeño laboral fue promedio (50.3%).

Larico (2015) realizó un estudio de investigación referido a los factores motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Ramón – Juliaca; cuyo objetivo principal fue determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Ramón – Juliaca 2014, en una población de 635 trabajadores nombrados y contratados, el muestreo fue probabilístico obteniéndose una muestra de 182 trabajadores. El método de investigación fue hipotético deductivos, con un diseño descriptivo correlacional y tipo y nivel de investigación aplicada y explicativo o causal. Según el estudio, se comprobó la existencia de una vinculación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ramón con ($r = 0.786$), así mismo, se evidenció una relación significativa ($r = 0.659$) entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades ya que esto influye significativamente en el rendimiento laboral, también se encontró relación significativa entre los incentivos con un 40.7% que se otorga a los trabajadores , así como, las resoluciones, cartas de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral, finalmente, se evidenció la vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico con un

65.4% y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ramón.

Castillo (2014), elaboró un estudio de investigación sobre el clima laboral, la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores de distintos niveles jerárquicos. El estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en una empresa del sector privado. El estudio se aplicó a una muestra de 100 trabajadores distribuidos en tres niveles jerárquicos. Los instrumentos de medición utilizados fueron los siguientes: Ficha de Datos y Escala de Clima Laboral (CL – SPC) elaborada por la psicóloga Sonia Palma (1999). Para la medición de la variable motivación laboral utilizó la Escala de Motivación Laboral (R – MWAS) elaborado por Gané, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Maloni en el año 2'10; y adaptada al español por Gagné, Forest, Vanteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martín-Albo y Núñez (2012). Los resultados de la investigación mostraron una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral.

Pérez (2014), realizó un estudio de investigación titulado: Motivación y Compromiso Organizacional en personal Administrativo de Universidades Limeñas. El propósito del estudio fue precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico. La investigación utilizó una muestra compuesta por trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), la muestra total de ambas universidades estuvo integrada por 226 participantes (118 integrantes del personal administrativo de la UNMSM y 108 de la PUCP). La investigación utilizó como instrumento de medición la Escala de Motivación en el trabajo elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Maloni, (2010). Para la medición de la variable compromiso organizacional utilizó la Escala de Compromiso Organizacional basada en el modelo de Tres Componentes del Compromiso (TCM, siglas en inglés) desarrollada por Meyer y Allen (1991). La investigación dio como

resultado que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia poseen un compromiso afectivo elevado.

1.2. Fundamentos científicos, técnicos o humanísticos.

Fundamentación científica

Bases teóricas de los factores motivacionales

Antes de todo debemos estar claros sobre el concepto de “factores”. Este término debe ser entendido como un conjunto de elementos que actúan como condicionantes para la obtención de determinados resultados. En este orden de ideas, se debe entender que los factores motivacionales se refieren a los elementos o causas que actúan para obtener un determinado estado motivacional que antecede a toda conducta humana.

En tal sentido el concepto de factores motivacionales también está estrechamente ligado al concepto de conducta. “Conducta” tal como lo define la Real Academia Española es una forma en que los seres humanos se comportan a lo largo de su vida y en sus acciones.

Según el Diccionario de Psicología Científica y Filosofía sostiene que por lo general, La conducta se entiende como la reacción del cuerpo en general tales como aplastar una palanca, mantener una discusión, expresar proclamas, abordar un tema, ir a una charla.

La definición de conducta, aparentemente sencilla, ha tenido una evolución larga y tediosa en el proceso de desarrollo del conocimiento científico. Desde la concepción filosófica idealista y metafísica, la conducta fue entendida como la manifestación del espíritu o del alma a través del instrumento material denominado cuerpo. Durante muchos siglos, esta concepción dominó las esferas del análisis y desarrollo del conocimiento de la conciencia y del comportamiento humano. Esta concepción prevaleció incólume hasta la llegada del pensamiento dialéctico y el posterior desarrollo del pensamiento sistémico que en oposición abierta al

idealismo y la metafísica ha proclamado que la conducta y por ende el comportamiento y la conciencia humana son la manifestación suprema de la materia altamente organizada y que dependen estrictamente de los factores internos del ser humano y condicionadas por los factores externos.

Para refrendar esta opinión veamos el siguiente comentario, según Bleger, (1968, pp. 23, 24) la palabra conducta, etimológicamente es latina que quiere decir conducida o guiada; esto quiere decir que todas las manifestaciones de la conducta son actos conducidos o guiados por algo externo a dichas manifestaciones denominado mente. Bajo esta consideración, el estudio de la conducta fue sometida al dualismo o la dicotomía cuerpo – mente como una tradicional concepción del más puro idealismo, en la que la mente es el origen y la causa de todas las manifestaciones del cuerpo. De acuerdo a este planteamiento, el cuerpo sería únicamente un instrumento o vehículo a través del cual la mente (alma) se manifieste al exterior, en un estricto contexto religioso.

De acuerdo a ello, la conducta humana discurría entre el bien y el mal, el bien proclamado por Dios y el mal como instrumento maligno proclamado por el demonio. Aun en la actualidad existen varios sectores de la intelectualidad que utilizan esta dicotomía para explicar la conducta humana.

Para García-Vega, Luis, García-Vega, Laura (2005, p. 6) el hombre es una realidad material que posee un cerebro que no es más que la más alta organización de la materia cuya propiedad más importante es la conciencia. La conciencia es una energía fundamentalmente material que trasciende dialécticamente al mundo de la física sin trascender a la materia, de acuerdo con los postulados de los energetistas (Ostwald y Béjterev) a los que Lenin critica duramente (Lenin, 1983).

Esta premisa nos obliga a entender explicar la conciencia y sus diversas manifestaciones como un fenómeno estrictamente relacionado con los factores internos del ser y condicionados por el medio externo. En tal sentido, el comportamiento humano es perceptible y predecible desde todo punto de vista siempre y cuando se tengan en cuenta tales consideraciones.

En este contexto, la conducta debe entenderse como una manifestación de la conciencia que regula el comportamiento de los seres vivos. Pero las dos preguntas eternas que surgen – según Reeve (2009, p. 4) son: “¿Cuál es la causa de la conducta? y 2) ¿Por qué el comportamiento varía en intensidad?”, generalmente podríamos preguntarnos: ¿Por qué las personas hacemos lo que hacemos, decidimos lo que decidimos, actuamos como actuamos? muchas veces con gran entusiasmo, a veces con desgano y sin interés y en ciertas ocasiones impulsados por la obligación de hacer las tareas para cumplir con las metas impuestas ya sea por una orden superior o simplemente para cumplir con las actividades rutinarias.

Hay tres premisas las cuales explican la conducta de los seres humanos - Chiavenato (1999, p. 48): la primera se refiere a que la conducta es causada por estímulos internos y externos. Es decir que la conducta tiene una determinada causalidad. Esto quiere decir que tanto los factores hereditarios como los factores ambientales influyen en forma decidida sobre el comportamiento de los seres humanos. La segunda se refiere a que la conducta es motivada, esto es, que en todo comportamiento humano existe una finalidad. No existe ni casualidad ni aleatoriedad en el comportamiento humano, estando siempre dirigida y orientada por objetivos bien definidos; y, la tercera es que el comportamiento humano tiene una orientación hacia objetivos. Existiendo siempre un deseo, necesidad o tendencia que impulsan el comportamiento humano.

En este contexto, debo afirmar que la causalidad de la conducta es real, esa causalidad es dependiente de factores internos y externos al sujeto, entonces existen factores energizantes o motivadores que impulsan el comportamiento hacia un fin u objetivo; y finalmente, si en toda conducta existe un impulso, deseo, necesidad o disposición estos se expresan como impulsos de la conducta.

En las palabras de Reeve, J. (2009, p. 6), para revelar el por qué las personas hacen lo que hacen es necesario una teoría de la motivación, cuyo talente esencial sea dar una explicación de que es lo que proporciona energía y dirección a la conducta. Estudiar la motivación implica analizar los procesos que

proporcionan energía y dirección a la conducta humana. Solo en este entorno podremos entender la causa de la energía que da al atleta para competir o algún motivo que impulsa a las personas a cumplir una meta en particular en lugar de orientarse hacia otra.

Seguidamente Reeve afirma que “la energía implica que la conducta tiene fortaleza, que es relativamente fuerte, intensa y persistente. Mientras que la dirección implica que la conducta tiene propósito, que se dirige o guía hacia el logro de algún objetivo o resultado específico” (Reeve, 2009, p. 6).

En este sentido, hay que entender que la motivación es el vector - en el sentido matemático - que impulsa y direcciona el comportamiento humano y que la motivación subyace a todo acto consciente o inconsciente de los seres vivos.

Los procesos que energizan y dirigen la conducta, resalta Reeve (2009): Derivan de fuerzas internas en la persona y de fuerza externas que provienen del ambiente. Los impulsos o motivos son parte de las experiencias internas causadas por las necesidades, los factores cognitivos y las emociones. Estos impulsos energizan las tendencias hacia la aproximación o evitación del ser. Los ofrecimientos que atraen o repelen la participación del individuo en una acción específica provienen de acontecimientos ambientales, culturales y sociales del entorno. (p.6)

De este modo queda claro una vez más que el medio interno en interacción con el medio externo son las fuentes que determinan el accionar de los individuos.

Adicionalmente Reeve sostiene que existen cuatro fuentes de motivación ordenados jerárquicamente tal como se observa en la figura 1.

En la presente investigación corresponde analizar la motivación dentro del marco del comportamiento humano al interior de una organización, al respecto según Chiavenato, (1999, p. 47) manifiesta que dentro de una organización, el comportamiento de las personas es un tema muy complejo y depende básicamente

tanto de factores e internos (propias de sus tipos de personalidad, su capacidad para el aprendizaje, su estado motivacional, su nivel de percepción del medio interno y externo, sus actitudes, sus emociones y sus valores, entre otros). También dependen de factores provenientes del exterior tales como el medio ambiente, las características propias de cada organización al que pertenece, así como el sistema de recompensas y sanciones, factores políticos y sociales, como también la cohesión de grupo, entre otros.



Figura 1

Jerarquía de las cuatro las cuatro fuentes de motivación.

Fuente: Motivación y emoción, Reeve (2010, p. 6).

Por lo que el comportamiento de las personas dentro de una organización se torna complejo y dependen fundamentalmente de los factores internos y de las características propias de la organización, es decir, de factores externos a las personas.

En este orden de ideas, Chiavenato, esquematiza la conducta de un individuo en la organización según el siguiente gráfico:

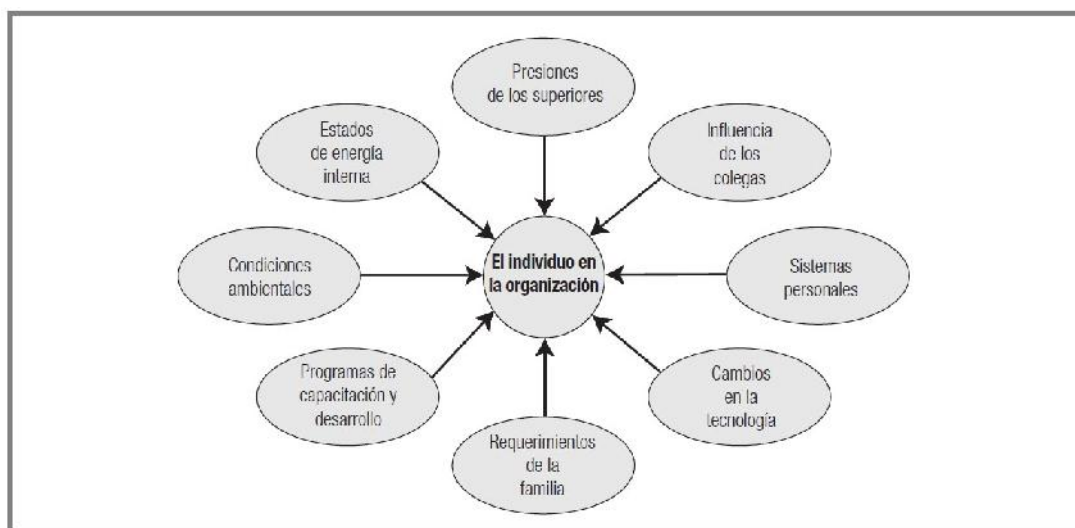


Figura N° 2

Factores externos que afectan la conducta de las personas en las organizaciones.

Fuente: Administración de recursos humanos, Chiavenato, I. 1999, p.48.

La jerarquía de las necesidades

De acuerdo a Chiavenato (1999, p. 241) la jerarquía de las necesidades es un concepto desarrollado por Abraham Maslow en los años cuarenta, quien sostuvo que las necesidades humanas se jerarquizaban en la forma de una pirámide, es decir que las necesidades se pueden clasificar jerárquicamente según un orden de importancia e influencia en el comportamiento de los seres humanos.

Para Abraham Maslow existen las necesidades fisiológicas como la alimentación, vivienda y amparo contra los avatares de la vida. Llamadas también necesidades biológicas que exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del ser humano.

Por otro lado, tenemos la necesidad de seguridad cuya satisfacción permite estar protegido de los peligros de toda índole (naturales o imaginativos), y quedar debidamente protegido contra las amenazas del entorno. Estas necesidades están íntimamente relacionadas con la conservación de la especie humana.

Del mismo modo la necesidad social como la amistad, cooperación, pertenencia a grupos, amor y afecto, también están relacionadas con los quehaceres del individuo en sociedad con otros individuos y con el deseo de dar y recibir afecto.

En este ámbito también la necesidad de estima está relacionada con la manera en que un individuo se concibe y valora llamado también autoestima, el amor así mismo, la confianza.

También existe la necesidad de autorrealización la que es considerada como la más dominante del individuo, la misma que lleva a realizarse a través del desarrollo de las actitudes y capacidades. Esta necesidad humana se halla en la cúspide de la pirámide y refleja la disposición de cada persona para conseguir su máximo potencial para desarrollarse constantemente a lo largo de toda su vida. Para una mejor ilustración ver la figura 3.

Teorías de Existencia, Relaciones y Crecimiento (ERC)

Chiavenato (1999, pp. 243-244) comentó que la teoría de la ERC, desarrollada por el psicólogo Yale Clayton Alderfer, es otra teoría de las necesidades históricamente importantes de la motivación. Este autor trabajó con la pirámide de Maslow, pero la ajustó por medio de la investigación empírica y la resumió en necesidades de *existencia, de relaciones y de crecimiento*, de ahí el nombre de ERC.

De este modo la necesidad de existencia trata sobre el bienestar material expresado en la sobrevivencia, la conservación y la supervivencia. Incluye la necesidad fisiológica y la de seguridad de Maslow.

Por otra parte, las necesidades de relaciones tratan sobre el deseo de interacción con otras personas de su entorno, llamadas también relaciones sociales. Incluyen las categorías sociales y los componentes externos de las necesidades de estima de Maslow.

Finalmente, las necesidades de crecimiento que están relacionadas con el desarrollo de la capacidad humana y el deseo del desarrollo personal. Incluyen los componentes intrínsecos de la necesidad de estima de Maslow, así como la necesidad de autorrealización.

Teoría dual de Herzbert

Para Herzberg (Chiavenato, 2009, p. 244), la motivación para el trabajo en las personas depende los factores higiénicos referidos al entorno y los factores motivacionales que dependen del medio interno de las personas.

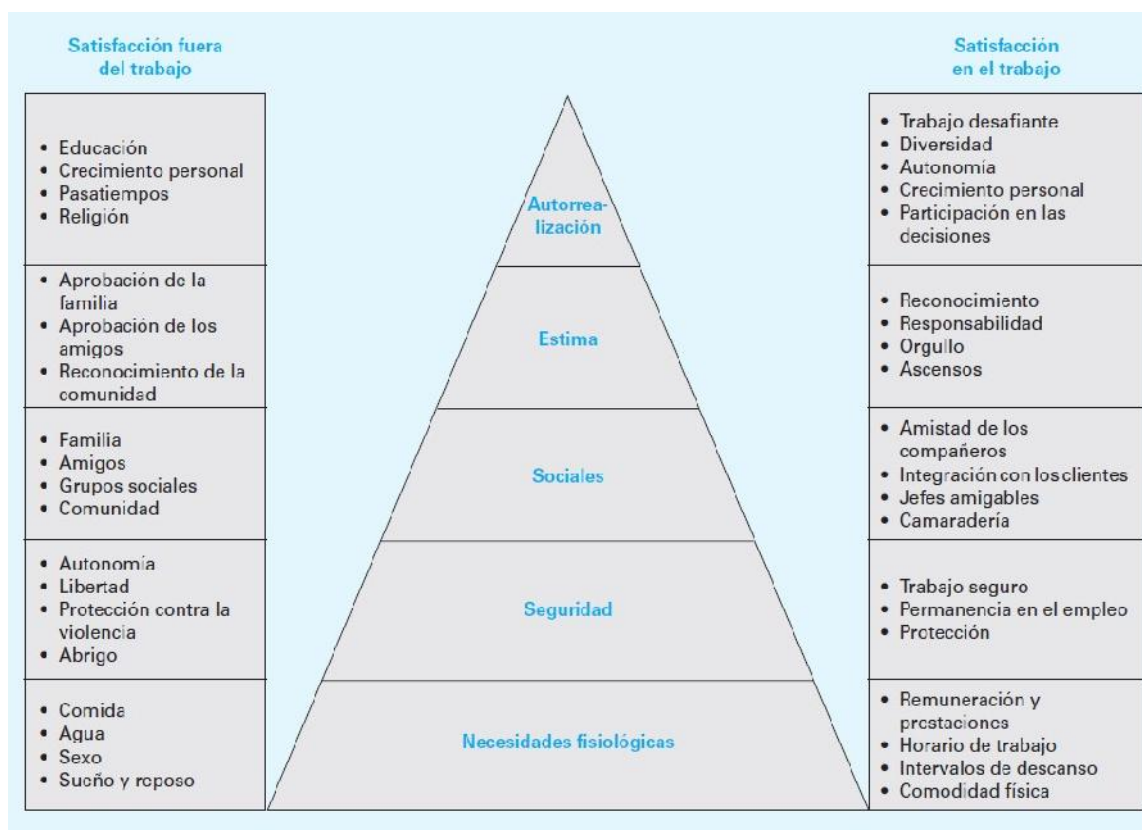


Figura 3

Pirámide de las necesidades humanas de Maslow y sus implicaciones.

Fuente: Comportamiento organizacional, Chiavenato (2009, p. 243)

Para Herzberg (Chiavenato, 2009, pp. 244, 245), definió los factores higiénicos como las condiciones o el entorno de trabajo circunscritos al puesto de trabajo y al individuo. Están incluidos las instalaciones y el ambiente y engloban las

condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc.

Los factores higiénicos son pues el entorno laboral que permiten un ambiente de trabajo ya sea favorable o desfavorable. Cuando estos factores son los adecuados para el desempeño laboral generan ambientes motivadores que impulsan a desarrollo satisfactorio de las actividades, pero cuando estos ambientes en general no propician desmotivación sino promueven una ausencia de motivación en los trabajadores. Dicho de otro modo, factores higiénicos adecuados contribuyen a la motivación de los trabajadores, en cambio, factores higiénicos adecuados promueven la ausencia de motivación, esto significa que si bien los gerentes pueden motivar a sus trabajadores con ambientes adecuados para su desempeño laboral, este tipo de motivación no genera satisfacción duradera, en cambio su ausencia genera insatisfacción, por esta razón se denominan factores higiénicos, que provienen de la palabra “higiene” que manifiesta un carácter profiláctico y preventivo. En este grupo se tiene el salario, los beneficios sociales, la comodidad y otras condiciones físicas de trabajo, las relaciones con los directivos con los colegas y con las políticas propias de la organización.

En este contexto, Herzberg llegó a concluir que los factores responsables de la insatisfacción profesional son distintos de los que causan la insatisfacción y están totalmente desligados de ellos, (Chiavenato, 2009, p. 246). En su opinión, lo opuesto de la satisfacción no es la insatisfacción, sino la ausencia de satisfacción de igual manera, lo opuesto de la insatisfacción no es la satisfacción, sino la ausencia de insatisfacción.

KITA: una patada en el trasero para motivar a los trabajadores.

Uno de los instrumentos muy utilizados incluso hasta nuestros días para motivar a la gente es la llamada patada en el trasero – KITA: siglas “kick in the ass” en inglés

– como una forma directa y sencilla de conseguir que un trabajador realice las tareas asignadas.

Una manifestación de este tipo de motivación es los sistemas de supervisión que desarrollan diversas instituciones públicas y privadas para promover un desempeño aceptable de su personal, buscando la predominancia de la norma y el reglamento como instrumento de presión sin importarles la identificación del personal con las metas y los objetivos de las instituciones como factor motivacional más eficaz para el logro de buenos resultados.

Analicemos a detalle este tipo de motivación. Para Herzbert (2003, p. 4), existen varias formas de KITA: la KITA física negativa que consiste en la aplicación literal de dicha forma de motivación. Sin embargo, este tipo de motivación tiene tres grandes inconvenientes: el primero es que a la vista de la gente no es elegante; la segunda es que entra en contradicción con la imagen benevolente que muestran los gerentes y tercero es que una actividad de este tipo genera aversión y una respuesta negativa del trabajador que incluso puede motivar a devolver la patada. La KITA psicológica negativa, por otro lado, busca generar presión psicológica para lograr que el trabajador realice una determinada tarea que a la larga genera heridas de carne viva en el ego. Sus ventajas frente a la KITA física negativa es que la crueldad del incentivo no es visible, los daños son internos y se manifiestan mucho más tarde. Segundo, dado que la KITA psicológica negativa afecta los niveles corticales del cerebro con poderes inhibidores, disminuye la posibilidad de una violenta reacción física. Tercero, las posibilidades de direccionar la KITA psicológica negativa se multiplican debido a los múltiples dolores psicológicos infinitos.

Si un gerente da una patada en el trasero ya sea física o psicológica a un empleado ¿quién se motiva? Generalmente el que se motiva es el gerente, en empleado solo se mueve obedeciendo órdenes. Por esta razón se sostiene que la KITA negativa no conduce a la motivación sino al movimiento. Es lógico pensar que un empleado movido por la KITA negativa jamás obtendrá un rendimiento óptimo

porque además de todo lo dicho, la KITA negativa solo logrará reducir la iniciativa propia del trabajador en el desempeño de sus actividades.

Herzbert (2009, p. 4) define la KITA positiva como el pedido a los empleados para que hagan algo por la empresa a cambio de un incentivo, un mejor estatus, un ascenso, etc, etc. La KITA positiva atrae a las personas a realizar sus tareas mediante incentivos, de este modo, las personas reclaman sus incentivos y son los gerentes los que quieren que se muevan los empleados, en este caso es el gerente el que está motivado, los empleados son los que se mueven. Cuando una empresa o institución quiere utilizar este tipo de motivación tiene en manos una increíble cantidad de incentivos para ofrecer a sus empleados para lograr que se muevan.

Bases teóricas de compromiso organizacional

Para entender y contextualizar adecuadamente el compromiso organizacional, revisaré previamente conceptos generales de la teoría de las organizaciones.

Una de las características más importantes de la historia del desarrollo humano es el fomento, creación y desarrollo de las organizaciones sociales, privadas, deportivas, familiares, y de toda índole. El ser humano por naturaleza es social, no se puede concebir la existencia de un ser humano solitario y aislado por completo de la sociedad. Los beneficios de las organizaciones son múltiples y variados, uno de ellos es por ejemplo el compartir ambientes comunes en entornos afectivos y de satisfacción emocional plena y de protección mutua frente a los peligros externos.

Pero esta no es la razón fundamental que justifica la importancia de las organizaciones. Las organizaciones son sistemas cuyo objetivo principal es la generación de sinergias que constituyen la fuente más importante para la disminución de los costes de transacción de los suministros para el desarrollo humano. En otras palabras, sería imposible concebir una sociedad en la que cada uno se cose la ropa, se fabrica sus propias herramientas, se fabrica sus propios automóviles o sus aviones o barcos para viajar a largas distancias, crear sus propios

colegios para educar a sus hijos, etc. imagínese los altos costos de estas alternativas para el usuario. En este contexto, las organizaciones son un gran aporte a la vida de las personas en su calidad de conjunción de recursos humanos y materiales para la producción de bienes, servicios y el desarrollo de diversas actividades, deportivas, educativas culturales y políticas.

Las organizaciones entendidas como sistemas son estructuras de relaciones funcionales y de dependencia, consumen energía del entorno y lo transforman en productos o resultados para cuyo fin han sido constituidas. Las relaciones funcionales implican que cada elemento de la organización cumple una función determinada en la cadena de funciones interrelacionadas dentro del proceso de transformación de la energía externa que ingresa al sistema para producir resultados específicos propios del sistema. Las relaciones de dependencia significan que existe una secuencia ordenada de actividades en el proceso de transformación que realiza el sistema, y que el orden de actividades implica necesariamente una precedencia en el orden de ejecución de las tareas, lo que no necesariamente significa grados superlativos en las interrelaciones entre los unos y los otros.

Existen muchas teorías de las organizaciones, en la totalidad de ellas predomina el criterio formalista jerárquico a través de los organigramas como estructura básica de las organizaciones, lo cual resulta en muchos de los casos como un mero formalismo alejado de la realidad de los procesos de la organización. Las organizaciones son mucho más que eso, implican relaciones internas complejas que los gerentes o administradores deben tener presente para lograr el éxito de las organizaciones, uno de ellos es por ejemplo el comportamiento organizacional que involucra los temas fundamentales de liderazgo, motivación y el compromiso organizacional.

Robbins y Judge (2009) han investigado el comportamiento organizacional definiéndolo como:

[...] un campo de estudio que trata de investigar los efectos que las personas o grupos tienen respecto del comportamiento de la organización. El propósito

de tales investigaciones es la aplicación de dichos conocimientos para lograr la mejora sustancial de la efectividad de las organizaciones. (p. 10)

En resumen, el comportamiento organizacional estudia las actividades de las personas en una determinada organización y la manera como estas actividades influye su comportamiento en el desempeño de esta.

Por su parte Chiavenato (2009, p. 6) señala que el comportamiento organizacional está referido a un conjunto de actividades de los seres humanos que laboran en determinadas empresas o instituciones. Así mismo señala que el comportamiento organizacional está relacionado con el comportamiento de los equipos dentro de la organizacional, es decir que incluye temas como funciones, normas, formación de equipos, manejo de conflictos entre otros.

Un hecho importante que surge del comportamiento de los grupos en una organización es que no se puede explicar dicho comportamiento en base al comportamiento individual de los miembros del grupo, esto es debido a que los grupos o las mismas organizaciones son sistemas en las que predominan relaciones funcionales y de dependencia intensas que caracterizan a cada organización en particular. Dichas relaciones identifican al individuo con el grupo, por lo tanto, se convierte en la base fundamental del comportamiento del individuo dentro de la organización. Un ejemplo lo tenemos en las pandillas de los barrios, para identificarse realizan pintas en las calles y plazas de la ciudad, o en caso de los hemos, se visten de negro para identificarse como tales; o los metaleros que usan metales como elementos distintivos, todos ellos actúan de acuerdo a los cánones acordados y aceptados previamente e impuestos a todos los miembros del grupo.

En las organizaciones se aplican los principios de la teoría de sistemas, uno de ellos es el principio de la integridad “dividir un elefante por la mitad no da dos elefantes pequeños” (Senge, 1990, p. 37); el principio de la totalidad, es decir que la organización trasciende a las tipologías individuales de cada uno de sus miembros; entre otros principios. De acuerdo al principio de la totalidad es que no

se puede explicar el comportamiento de las organizaciones como la suma de acciones de sus partes, denotando una diferencia radical del comportamiento de cada elemento del sistema.

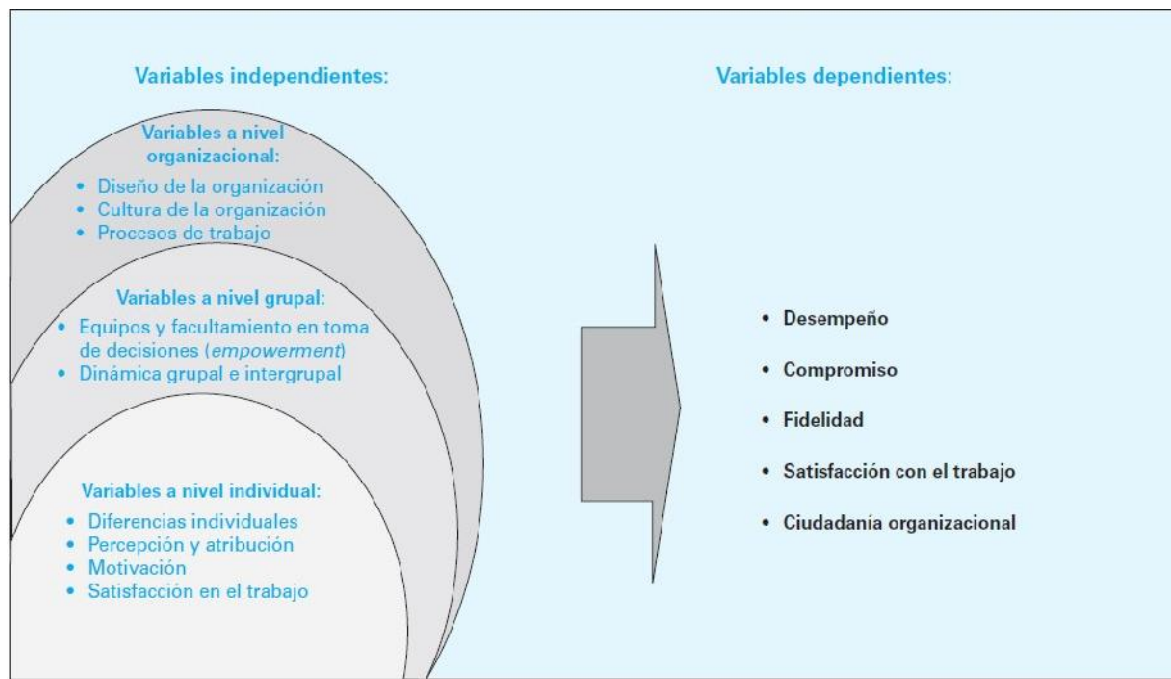


Figura 4

Modelo del comportamiento organizacional.

Fuente: Comportamiento organizacional, Chiavenato (2009, p. 14).

El comportamiento organizacional también involucra un compromiso organizacional. El compromiso conjuntamente con el desempeño, la fidelidad, la satisfacción con el trabajo y la ciudadanía organizacional son el conjunto de variables dependientes del compromiso organizacional, tal como se muestra en la siguiente figura.

Compromiso organizacional

Para Robbins y Judge (2009, p. 79) el compromiso organizacional es el grado en el que un trabajador se identifica con los objetivos y metas de su institución u organización. El compromiso organizacional tiene tres componentes: Compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

V1: Factores motivacionales

Definiciones

Motivación

Koontz, Weihrich y Cannice (2012, p. 388) definieron la motivación como un término general aplicado a todo tipo de necesidades, impulsos, deseos, anhelos, etc. mientras que para Griffin y Moorhead (2010, p. 83), motivación es un conjunto de fuerzas que ocasionan que las personas participen en un proceder más que en otro.

Los directores son los llamados a proporcionar y generar un ambiente que conduzca a un desempeño favorable, sin embargo, cada empleado es responsable de su propia motivación.

Según Coromoto (1998, p. 23) citado en García, Ochoa, Fernández, Verduzco, Campoy (2015) indicaron que la motivación para realizar un trabajo se manifiesta como la intensión de realizar un esfuerzo para lograr las metas de la institución a cambio de la satisfacción de algunas necesidades individuales, en tal sentido el entendimiento de la motivación nos permite explicarnos el por qué los individuos dirigen sus esfuerzos en un sentido más que en otro.

La motivación puede ser entendido como un acto coordinado de sentimientos humanos subjetivos, como reflejo del temperamento del individuo, (Ibáñez, 2011, p. 248). Asimismo, Ibáñez (2011, p. 53) manifestó que la motivación es uno de los factores internos del individuo que requiere una atención preferente. Sin un mínimo entendimiento de la motivación, es imposible vislumbrar el comportamiento de las personas.

Según Robbins y Judge (2009, p.175) la motivación es un conjunto de procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

Seguidamente, Chiavenato (2007) consideró que

Para comprender la conducta humana es necesario un mínimo conocimiento de la motivación. Definir exactamente el concepto de motivación es difícil, dado que se ha utilizado en diversos sentidos. De manera general, motivo es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una determinada tendencia, a un determinado comportamiento. (p. 47)

Reeve (2009, p. 6) indicó que estudiar la motivación es referirse a aquellos procesos que dan energía y dirección al comportamiento. Estos procesos emanan de fuerzas internas en el individuo y del ambiente. Los motivos son experiencias internas (necesidades, cogniciones y emociones), estos motivos energizan las tendencias a la aproximación y evitación, en cambio los hechos ambientales se constituyen en ofertas del ambiente, que atraen o repelen a la persona a participar o no en una acción determinada.

Dimensiones

Dimensiones de los factores motivacionales

Los factores motivacionales se han considerado según la teoría de Frederick Herzberg (citado por Reeve, 2009, p. 245): 1. Factores motivacionales o Motivación Intrínseca. 2. Factores higiénicos o Motivación extrínseca. El esquema siguiente muestra los factores motivacionales y sus respectivas dimensiones:

Factores higiénicos o motivación extrínseca:

Boland, Carro, Stankatti, Gimsano, Banchiere (2007) indicaron que:

[...] los factores higiénicos están relacionados con las condiciones externas a cada puesto de trabajo constituyéndose en su contexto. Dichos factores, cuando son los mejores, no son capaces de generar satisfacción en los empleados de manera importante y sostenible, por esta razón se dice que ocasionan una ausencia de satisfacción, es decir sirven para prevenir la insatisfacción. Sin embargo, cuando estos factores son precarios sí producen insatisfacción en los trabajadores. (p. 93)

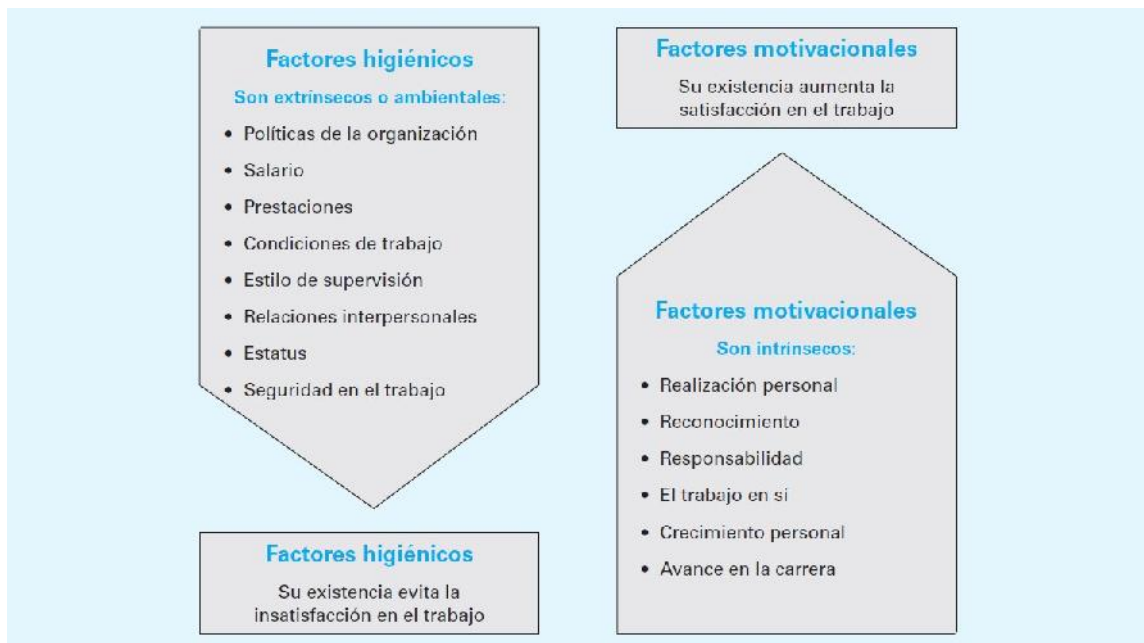


Figura 5:

Factores motivacionales y sus dimensiones según Herzberg

Fuente: *Comportamiento organizacional*, Chiavenato (2009, p. 245)

Algunos ejemplos de factores higiénicos tenemos:

Los salarios percibidos

Las políticas y la administración de la empresa

Las relaciones con el superior e interpersonales

El ambiente de trabajo, las condiciones físicas del entorno.

Chiavenato (2009), definió:

Los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades del trabajo. En la práctica, son los factores utilizados tradicionalmente por las organizaciones para motivar a las personas. (pp. 244,245)

En la figura siguiente se esquematiza con claridad la influencia de ambos factores motivacionales o intrínsecos e higiénicos o extrínsecos:

Las dimensiones para los factores higiénicos o motivación extrínseca tomados por Dávila, (2013, pp. 17, 18), los mismos que son asumidos en la presente investigación son: salarios y beneficios sociales, políticas y dirección, condiciones físicas y ambientales, oportunidades de crecimiento.

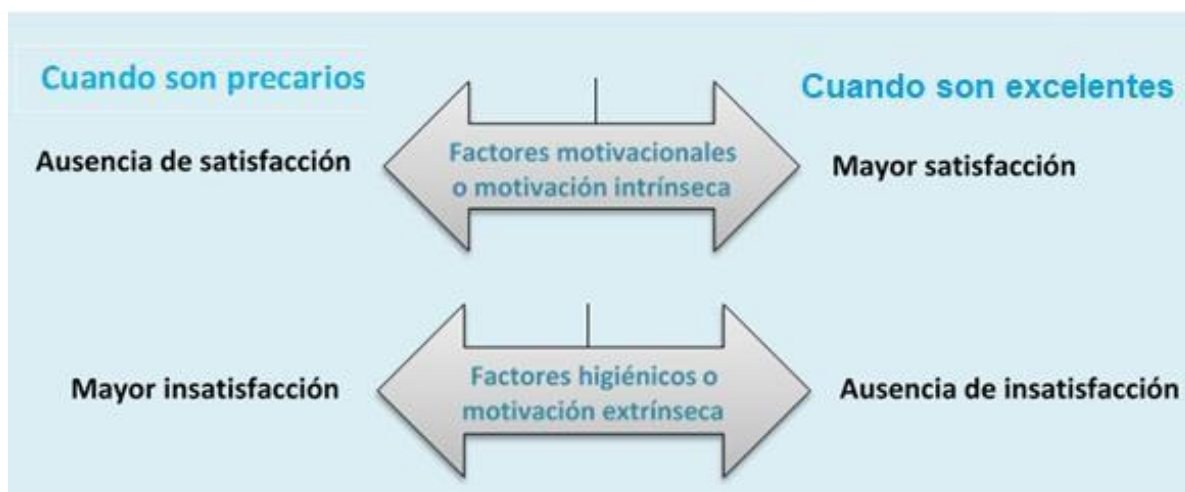


Figura 6

Motivación intrínseca y extrínseca

Fuente: *Comportamiento organizacional, Chiavenato. (2009, p. 246)*

Salarios y beneficios sociales

Según Chiavenato (1999, p. 350), los salarios y prestaciones sociales son indicadores de desempeño del factor remuneración, el mismo que es definido como el modo en que los empleados se aprecian en relación con lo que resurgen en el trabajo ejecutado.

En este contexto es que Dávila, (2013), indica que:

El salario y los beneficios sociales son considerados como motivadores a partir que el trabajador percibe recibir un pago justo, oportuno y suficiente en correspondencia con su desempeño y lo que entrega al trabajo, los mismos que contribuyen a la satisfacción de sus necesidades básicas. (p. 17)

Para el mismo autor “el factor Salario y beneficios sociales considera la remuneración básica, las bonificaciones especiales, asignación familiar, gratificaciones, aportes a las AFP o ONP”.

Políticas y dirección:

Herzberg, Mausner, Bloch (1959) define la política y dirección como

[...] una categoría que describe ciertos componentes de una secuencia de eventos de la compañía, fue un factor. Se identificó dos clases de política y administración. La primera involucra el ajuste o desajuste de la organización y administración de la compañía. En este contexto, puede existir situaciones en la cual un empleado podría tener cruce en sus canales de comunicación cruzados, de tal manera que hasta cierto punto él no sabe realmente, para quien está trabajando. (p. 65)

Para la presente investigación se debe tener en consideración de que la Institución Educativa materia del estudio está regida por las políticas y normas del ministerio de educación, la misma que emite dichas normas, procedimientos y funciones para ser cumplidas de manera estricta por los docentes de todo el país.

Bajo este contexto, el estudio debe revelar el nivel de influencia de los lineamientos políticos expresados en normas, procedimientos y funciones del sector educación tanto para los docentes como para los directivos de la institución educativa.

Condiciones fiscales y ambientales:

Para Herzberg, et al (1959):

Los ambientes de trabajo son una categoría utilizada para definir las condiciones físicas del trabajo, la cantidad del mismo o las facilidades con las que se dispone para la ejecución de la tarea. Las condiciones adecuadas o inadecuadas de ventilación, iluminación, las herramientas de trabajo, el lugar de trabajo y otras características ambientales. (p. 66)

Oportunidades de crecimiento:

Para Robbins y Judge, “Las distintas oportunidades laborales se encuentran liadas a distintos factores de cada especialista que contribuyen en la planeación de un buen crecimiento laboral”.(Robbins y Judge, 2009; citado por Dávila, 2013, pp. 19-20).

En este contexto la Institución Educativa debe brindar oportunidades de crecimiento ya que existe una línea de carrera estipulada también en las políticas y documentos normativos del ministerio de educación. Sin embargo, se debe aclarar que todo crecimiento laboral debe estar estrechamente ligado a la mejora de la calidad de vida de los empleados, incluido un mejor estatus a nivel social, hecho que parece estar fuera de los alcances de las políticas de estado relacionadas con la educación.

Factores motivacionales o Motivación intrínseca

Para Boland, Carro, Stankatti, Gimsano, Banchiere (2007):

Los factores motivacionales se vinculan con el contenido, los deberes, las tareas y responsabilidades del cargo y se denominan factores intrínsecos a cada puesto de trabajo. cuando estos factores son óptimos se logra satisfacer al empleado de manera continua y permanente y consecuentemente el aumento de la productividad, cuando dichos factores son precarios producen pérdida de satisfacción.

Dentro del este tipo de factores tenemos:

Delegar responsabilidades al empleado

Mayor libertad en la manera de hacer el trabajo

Promover ascensos

Potenciar el uso pleno de las habilidades personales en el trabajo

Promover el reconocimiento de los logros del personal.

Promover el crecimiento y desarrollo personal

Mejorar sustancialmente el contenido del trabajo. (p. 93)

Chiavenato, (2009), señaló que:

[...] los factores motivacionales están referidos o relacionados con el perfil de cada puesto de trabajo y a las acciones relacionadas con el mismo. Este tipo de factores producen una satisfacción duradera y generan un aumento importante de la productividad hasta lograr niveles de excelencia. Mientras estos factores son óptimos incrementan sustancialmente el nivel de satisfacción de las personas, en cambio si estos factores son precarios surge la falta de satisfacción. (p. 245)

Entre los principales factores motivacionales tenemos:

Determinar con claridad los objetivos y las metas de la organización relacionadas con el trabajo.

Promover en el trabajador la libertad para decidir cómo desarrollar su trabajo.

Usar plenamente las habilidades personales.

El trabajador debe asumir total y absoluta responsabilidad por su trabajo.

El empoderamiento y capacidad de autoevaluación de su propio desempeño.

Las dimensiones para los factores motivacionales o motivación intrínseca - tomados por Dávila (2013, pp. 18 - 20), los mismos que son asumidos en la presente investigación son: Desarrollo Personal, Satisfacción Personal, Autorrealización, Responsabilidad por el Trabajo.

Desarrollo Profesional:

Según Robbins y Judge (2009, citado por Dávila 2013)

Se refiere a que dentro de la organización los puestos son ocupados en la mayoría por profesionales y técnicos cuyo perfil cumple los requisitos del puesto, lo que indica que los trabajadores tienen la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, condicionado por la satisfacción del trabajo que se realiza en correspondencia con su vocación y capacidades

personales lo que hace que brinde dinamismo, energía y anhelos de alcanzar mayor desarrollo personal y profesional. (p.18)

Para Eirín, García, Montero (2009):

[...] el desarrollo profesional de los profesores, en palabras de Glatthorn (1995, 41), se refiere al crecimiento profesional que alcanza un profesor como resultado de su experiencia y el examen sistemático de su quehacer docente. Incluye entre sus componentes experiencias formales, como la asistencia a actividades de formación específicamente preparadas, congresos, reuniones profesionales, etc. e informales como lecturas de publicaciones profesionales, aprendizajes no planificados, experiencias y vivencias. Debe tenerse en cuenta el contenido de estas experiencias, el contexto en que se producen, así como los elementos facilitadores y entorpecedores del mismo. (p. 6)

Satisfacción personal:

Para Robbins y Judge, (2009, p. 31): Se define como el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características. [...], la satisfacción en el trabajo representa una actitud en vez de un comportamiento.

Autorrealización:

Según Robbins, Judge, (2009, citado por Dávila 2013, p. 19) la importancia de la autorrealización busca llevar al límite los logros y desempeños de tal manera que nos haga sentir que somos lo que somos. La autorrealización busca el logro de nuestros máximos potenciales y el desarrollo máximo de nuestras habilidades, capacidades o talentos para lograr lo que siempre hemos querido. Al igual que el primer factor intrínseco (desarrollo profesional) los trabajadores al desempeñarse en sus especialidades durante varios años y teniendo línea de carrera van a lograr la autorrealización al cumplir con sus metas.

Responsabilidad por el Trabajo:

Según Robbins y Judge, (2009, citado por Dávila 2013, p. 19 - 20). “Es la satisfacción referida a la importancia e impacto que produce la contribución dada por el trabajador hacia la Institución Educativa y demás implicados”.

Los docentes como forjadores de los futuros ciudadanos su trabajo debe ser desempeñado con mucha responsabilidad ya que a falla de ello se podría perjudicar no solo el futuro de los estudiantes sino también a la sociedad misma.

V2: Compromiso organizacional

Definiciones

Compromiso organizacional

Robbins (2004), señaló que

El compromiso organizacional es el nivel en el que cada trabajador se identifica con su organización, con sus objetivos y metas manifestando su deseo de seguir siendo parte de ella. Asimismo, indica que un nivel de compromiso organizacional alto consiste en la plena identificación con la organización para la que se trabaja. (p. 72)

Meyer y Allen, (1991, citado por Arias, 2001, p. 7), afirmaron que el compromiso organizacional debe ser entendido como aquellas actitudes de los empleados a través de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de constituirse parte de la organización en la que laboran.

Amorós (2007, p. 73), mencionó que el comportamiento organizacional es un estado en el que un trabajador se identifica con una organización y con sus objetivo y metas, además manifiesta su deseo de quedarse en ella como su miembro.

Arias, (2001, citado en Rivera (2010, p. 25) por su parte indicó que en la actualidad y cada día más en el futuro para las organizaciones, el compromiso organizacional se constituirá en un activo intangible muy importante, aunque no esté reflejado directamente en sus estados financieros. Esto involucra, debido al crecimiento de las oportunidades laborales, que exista una alta tasa de rotación, al que se asocia necesariamente un alto costo invertido por la compañía en los procesos de selección, capacitación y mantenimiento de los trabajadores.

Dimensiones

Dimensiones del compromiso organizacional

En la literatura sobre el estudio de las organizaciones existen distintas y variadas definiciones sobre el compromiso organizacional, sin embargo, para la presente investigación se tendrá en cuenta la definición de los autores Meyer y Allen, (1991, citado por Arias, 2001, p. 7), dichos autores definen el “compromiso organizacional consiste en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen”.

Para Gonzales y Antón (1995, p. 92), el compromiso organizacional se define como un estado psicológico que expresa el deseo – compromiso afectivo -, la necesidad – compromiso continuo – y la obligación – compromiso normativo – que siente el trabajador de colaborar y permanecer en la organización.

Para los autores Meyer y Allen, (1993, citado por Rodríguez, 2004) las dimensiones del compromiso organizacional son las siguientes: (a) Compromiso afectivo, (b) Compromiso de continuación y (c) Compromiso normativo.

Compromiso afectivo

Según Meyer y Allen, (1991, citado por Rodríguez *et al.*, 2004, p. 139), el compromiso afectivo consiste en la adhesión emocional del trabajador hacia la

empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente.

Para los mismos autores Meyer y Allen (1991; citado por Arias, 2001, p. 7) el compromiso afectivo está relacionado con los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, así mismo, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades psicológicas y las expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

El compromiso afectivo los trabajadores hacia la organización se refleja en el respeto y consideración que siente el trabajador con su organización. El trabajador siente que su organización es parte de su vida porque allí encuentra el afecto de sus compañeros de trabajo, de sus jefes y de los clientes de la organización.

Para Cabrera (2002, citado por López, Fernández y Vilar, 2003, p. 276): los trabajadores con compromiso afectivo hacia su organización, permanecen en ella porque tienen sentido de pertenencia y porque además perciben que su organización satisface plenamente sus necesidades más importantes y porque asumen los objetivos de la organización como suyos. Asimismo, indica que de todos los tipos de compromisos enunciados, el compromiso afectivo es el que mayor valor aporta a la organización, a la vez es el que es más difícil de conseguir.

Compromiso de continuidad

Según Cabrera (2002; citado por López et al., 2003, p. 276): el compromiso de continuidad consiste en la permanencia de los empleados en la empresa porque creen que no tienen otra alternativa laboral que les ofrezca mejores condiciones laborales o porque la inversión personal que han acumulado a lo largo de su trayectoria en la organización le hace demasiado costosa su retiro.

Para Meyer y Allen (1991; citado por Rodríguez *et al.*, 2004), El compromiso de continuidad surge como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que

el empleado ha logrado a través de su permanencia en la organización y que los perdería si abandona su organización. Por esta razón es que en sociedades con altos índices de desempleo existe un bajo grado de compromiso de continuidad.

El compromiso de continuidad de los empleados se refleja en el deseo de seguir perteneciendo a la organización aun cuando tenga otras oportunidades de cambio. Este compromiso se debe a que el empleado a dedicado tiempo y esfuerzo para adaptarse a su organización constituyéndose en una inversión difícil de recuperar en caso de salir.

Compromiso normativo

Según Meyer y Allen (1991; citado por Arias, 2001, p. 8), el compromiso normativo se entiende como la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, como recompensa o pago por haber recibido ciertas prestaciones; por ejemplo, los gastos en capacitación, agasajos, etc. Con este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de pertenencia a la institución, como efecto de recompensa por los beneficios recibidos por parte de la organización.

Se entiende como compromiso normativo a la obligación moral de los trabajadores para comprometerse con su organización debido fundamentalmente a los beneficios obtenidos de la organización durante su tiempo de permanencia en ella. Está relacionado con la inversión de la organización en la capacitación y desarrollo personal, las ventajas externas obtenidas por el grado de influencia de la organización, premios, agasajos y otros destinados a fortalecer el bienestar de los empleados.

1.3. Justificación de la investigación

La presente investigación se justificó teórica, práctica y metodológicamente como sigue:

Justificación teórica.

La investigación se justifica teóricamente puesto que se da conocer a la Institución Educativa estudiada y a las demás instituciones educativas del sector público la importancia de identificar los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos de los docentes con el fin de potenciar los factores motivacionales que permite alcanzar un mayor compromiso organizacional en la institución educativa y de mantener un adecuado manejo de comunicación que debe darse mediante la motivación y el afianzamiento del compromiso organizacional de todos los docentes y los otros miembros de la institución educativa a la finalidad de lograr una mayor efectividad y un eficiente desempeño de todos los miembros de la institución educativa, las variables en estudio se fundan en teorías que dan sustento a sus dimensiones.

Justificación práctica

A partir del punto de vista práctico, la investigación influirá positivamente en el desempeño institucional de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” Ugel 05 San Juan de Lurigancho - Región Lima en el año 2017 ya que producirá beneficios para la institución objeto de estudio, donde se permitirá mejorar el aspecto de la autorrealización profesional de los docentes a través del potenciamiento de los factores motivacionales intrínsecos, la mejora de los factores higiénicos deficientes que desmotivan e impiden la mejora en el desempeño docente y potenciando los factores institucionales creando un alto grado de compromiso con la institución educativa. Asimismo, repercutirá significativamente no solamente en la labor docente, sino además en su autopercepción, porque en la medida en que los docentes se sientan satisfechos y motivados a sí mismos, en esa misma medida habrá un desempeño laboral eficiente, con el fomento y el desarrollo de profesionales motivados con su trabajo.

Justificación metodológica

Tomando en cuenta la justificación en el aspecto metodológico, el estudio de investigación se argumenta con el fin de cumplir con los objetivos planteados, los

mismos que están orientados a proporcionar a la institución información actualizada, a las autoridades, así como a la Directora y los docentes de la entidad en estudio, a fin de que se formulen estrategias y/o un plan de fortalecimiento de la institucionalidad a través del logro de un alto compromiso organizacional con docentes motivados y directivos conscientes de su rol de gestores estratégicos del servicio educativo, en el cual, además, se proporcione a los docentes un programa de incentivos basados en el cumplimiento de metas, la visión personal e institucional, estímulos y/o reconocimientos; la mejora de los factores higiénicos para eliminar las circunstancias físicas y el entorno desmotivante para el desempeño docente y que contribuyan en la motivación y el compromiso organizacional repercutiendo favorablemente en la calidad de la formación educativa de los escolares a su cargo, potenciando la visión de futuro de los niños, estimulando el aprendizaje y desarrollando su vocación para ser personas con valores y útiles a la sociedad.

1.4. Problema

Consideraciones generales

Según Flores (2011) la realidad educativa peruana es considerada como dramática ya que se encuentra atravesada por varias crisis simultáneas, estructurales e irresueltas, tales como la crisis económica, social, cultural y moral. A pesar de los avances hasta el 2010 y reconocidos por el Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (Preal), estos adelantos educativos siguen siendo muy precarios y son todavía incapaces de transformar la sociedad peruana. Esta lamentable realidad aún no ha cambiado muy a pesar de que la economía del país ha experimentado un importante crecimiento en los últimos 15 años.

Entre las principales restricciones externas – señala Flores (2011) – 1.- Caída del nivel socio-económico-cultural. 2.- Desnutrición crónica y contaminación ambiental. 3.- Deterioro cultural. 4. Desigualdad social. 5.- Desintegración familiar. 6.- Insuficiente infraestructura. 7.- Proliferación de facultades de educación. 8.- Deficiente administración. Y, 9.- Motivación docente.

Llama la atención sobremanera la motivación docente como una de las restricciones causales de la profunda crisis educativa. Para nadie es novedad ver en las instituciones educativas profesores verdaderamente desmotivados, con bajos sueldos, trabajando hasta en dos turnos en colegios particulares para ganar lo suficiente para mantener a su familia. A decir de Flores (2011), un maestro desmotivado puede convertirse en un elemento doblemente pernicioso, porque al haber renunciado a su misión apostolar, denigra a la vez su sed de sabiduría y de crecimiento espiritual.

Para Alfaro (2008),

Los educadores de más de 80 años tienen la opinión que la educación de antes fue mejor muy a pesar de que hoy existe un notable avance tecnológico. Según ellos parece que la educación se ha quedado en el tiempo. Los docentes de aquellos tiempos se preocupaban mucho de ser mejores profesionales convirtiendo cada lección en una clase espectacular. (p. 1)

Hechos que grafican con claridad la dramática situación por lo que está pasando la educación en el país.

Para la Orealc/Unesco (2013) señala que:

La calidad del cuerpo docente es un factor muy importante de la calidad educativa. Sin duda que el eslabón principal de una institución educativa son los docentes los mismos que constituyen el engranaje principal de la formación de los futuros ciudadanos de la patria, sin embargo, para que este engranaje principal funcione eficientemente, es necesario de un soporte administrativo y de gestión y de un alto compromiso organizacional. (p. 109)

Little & Bartlett, 2010 (citado por Orealc/Unesco 2013, p. 110) señala que para avanzar en la mejora de la calidad educativa, el bajo estatus, los malos salarios de los docentes y las deficientes condiciones laborales, se convierten en una de las

mayores trabas, influyendo de manera negativa de contar con una educación adecuada y mejores profesores en los sectores más vulnerables de la sociedad.

Realidad que no es ajena a los docentes de nuestro país menos aún a los profesores de la Institución Educativa materia de la presente investigación.

La crisis del sistema educativo y las condiciones laborales de los docentes en el país.

Otro de los componentes que influyen tanto en la motivación como en el compromiso organizacional de los docentes son las condiciones derivadas del contexto educativo nacional, es decir, de si las políticas de estado favorecen positivamente al desarrollo de las actividades educativas generando ambientes favorables para el desempeño laboral docente, o en caso contrario, la ausencia de políticas de estado adecuadas que en el fondo configurarían una situación de abandono del sistema educativo, y por lo tanto, un estado de calamidad pública del sistema educativo. Analizaré a continuación este tema teniendo en consideración la falta de una política apropiada por parte del estado como una de las causales de la crisis del sistema educativo nacional.

En la introducción al Plan Estratégico Sectorial Multianual (Pesem) 2012 – 2017, Minedu (2012, p. 5) se reconoce la situación de aguda crisis del sistema educativo nacional, señalando que los problemas más graves de la educación nacional se tienen una explicación en la naturaleza misma del sistema educativo nacional. Tradicionalmente excluyente, segmentado en sectores que ofertan servicios de distintas calidades, y presos por añadidura de rutinas que perdieron vigencia en el mundo de hoy. Un sistema que jamás estuvo organizado para brindar una buena educación a todos los ciudadanos, si no, orientado a brindar facilidades a unos y poner trabas a otros para acceder a la educación, en el logro de aprendizajes fundamentales, del mismo modo en la posibilidad de seguir estudiando y concluir la escolaridad y de poder hacerlo en centros educativos que ofrezcan una educación de calidad.

Sin embargo, hay que precisar, que dicha crisis no es noticia de los últimos tiempos, es una historia de larga data, tal como lo prueban las constantes proclamas de reforma educativa desde el gobierno de Ramon Castilla (1845 – 1851) hasta el 2002. Siendo uno de los postulados más recordados de Manuel Vicente Villarán profesor universitario de postura liberal que proclamó una educación más practica vinculada a las necesidades de la producción moderna; proclama hecha frente a un contexto educativo orientado a la formación de clérigos, hombres de leyes, escritores y poetas coherente con las aspiraciones de la aristocracia que gobernaba el país en ese entonces.

Otro hecho resaltante de este proceso de crisis de la educación en el Perú lo encontramos en la proclama de Nicolás de Piérola en el año de 1895 en el que se refería a la pobreza de las escuelas y el resultado de sus procesos de enseñanza que no permitía el manejo de las letras y los números, constituyéndose en la causa principal de la existencia de funcionarios moralmente ineptos (Ramos, 2008). Hoy la historia parece repetirse, pero más aún esta vez la ineptitud de las funcionarios públicos acompañado de grandes dosis de utilitarismo pragmático como sustento ideológico de funcionarios que delinquen generando altos índices de corrupción en todas las esferas del estado, funcionarios a quienes no les importa el correcto manejo del bien público, los intereses supremos de la nación, los altos índices de pobreza y desnutrición infantil, a cambio de ello, solo le importa el enriquecimiento ilícito a costa del erario nacional.

Para Ribero (2005, p. 2), la crisis educativa se expresa en la contradicción existente entre los grandes esfuerzos que hacen las familias peruanas para conseguir una educación adecuada para sus hijos y la falta de correspondencia a dichos esfuerzos dentro de un sistema que no se centra en el alumno como su fin último.

Otro de los aspectos relevantes de esta crisis es el deterioro cultural. Al respecto Flores G. (2011) señala:

Llama la atención como la visión administrativa, económica y tecnificadora de la educación aproveche cada instante para hablar de valores, mientras

que se hacen la vista gorda ante el modo de vida individualista, egoísta, consumista y pragmática de la sociedad actual. Y el deterioro de nuestra vida cultural, como diestramente lo indicó Eric Fromm (1957), está presidida por Medios Masivos de Embrutecimiento Social (televisión, internet, cine, publicidad, prensa, radio, revistas, etc.) que diariamente bombardean la mente de los niños, jóvenes y adultos con estulticias, banalidades y mentiras que corrompen la inteligencia y voluntad humana. La sociedad peruana está empedrada con medios de comunicación que se escudan en la “libertad de prensa” para divulgar los falsos valores. (s/p. numeral 3)

En este orden de cosas, la proclama de valores que hacen los maestros a sus discípulos obviamente cae en saco roto. La solidaridad, el respeto, la convivencia afectiva y pacífica, la visión positiva de futuro, el trabajo en equipo, etc. Constituyen un discurso huero y vacío de los docentes hacia sus alumnos y todo esto porque cuentan con un entorno social adverso e irreconciliable con las buenas prácticas educativas. Esto nos lleva a afirmar, que el problema central de la crisis educativa no son los docentes por su precaria formación académica, tal como se nos quiere pintar desde las esferas del poder político. El problema es más complejo y va más allá hasta tocar con la medula espinal del sistema social en el que vivimos. Para entender este fenómeno habría que remontarnos a las reformas educativas ocurridas en las décadas de los 60 y 70, épocas en las que se anida en la conciencia nacional la ideología del pragmatismo propia de la cultura norteamericano a través de la implementación del sistema departamentalista, curricular flexible y el sistema de créditos en las universidades.

El pragmatismo es una corriente filosófica que surge en los estados unidos en las postrimerías del siglo XIX, convirtiéndose en el modelo ideológico predilecto del sistema capitalista norteamericano en pleno apogeo por ese entonces. La palabra pragmatismo proviene de la palabra griega pragma cuyo significado es trabajo entendido como una acción que nace de la experiencia y la dinámica activa de los seres humanos.

Para orientarnos un poco en el tema, revisemos dos aspectos importantes: el primero en lo referente al contenido de la ideología del pragmatismo y luego a los antecedentes históricos de su implementación en el sistema educativo peruano.

Respecto del origen de pragmatismo, Barrena, (2011) señala:

Conviene aclarar que, evidentemente, esta corriente fue influida por las circunstancias históricas y locales, por la experiencia social de la América del siglo XIX, que incluía la rápida expansión de la industria y el comercio, la aparición de las agrupaciones obreras y un trasfondo religioso de que el trabajo duro y virtuoso sería recompensado. (p. 3)

La filosofía del pragmatismo es una filosofía predominante en los Estados Unidos con gran influencia en las ciencias del derecho, la pedagogía, las ciencias sociales, la política, la religión y el arte. Sin embargo, señala Barrena (2011):

Es preciso señalar que el pragmatismo va mucho más allá de ser una mera filosofía nacional, esto es, la expresión filosófica del carácter nacional de los Estados Unidos, entendiendo por tal una glorificación de la acción por la acción y del individualismo. (p.3)

A decir de Peirce (citado por Barrena 2011, p. 3), el “evangelio de la avaricia”, esto es, el utilitarismo que regía por bien propio, por el egoísmo. ¿Pero cuáles son los postulados del pragmatismo que hacen de esta una ideología muy especial y congruente con el pensamiento norteamericano? El postulado más importante está en el concepto de la verdad.

En el pragmatismo de James (uno de los fundadores de esta corriente filosófica) considera – señala Gonzales, F. (2011, pp. 57 - 58) – “la verdad más como la consecuencia de la utilidad y satisfacción producida por nuestras creencias que ... como causa de la eventual utilidad y satisfacción que pudieran producir”. En contraposición, el materialismo dialectico propugna que la verdad es el reflejo fiel de la realidad objetiva en la conciencia, mientras que para el pragmatismo esta se reduce simplemente a si satisface o no los criterios de utilidad práctica para el ser que lo percibe.

Para Daros (2002):

El pragmatista no necesita la meta denominada “verdad”. No tiene sentido preguntarse: “¿Estamos describiendo las cosas como realmente son?”. Todo lo que se necesita es saber si alguna otra descripción “podría ser más útil para alguno de nuestros propósitos”. *Volvernos pragmatistas es identificar el sentido de la vida con obtener lo que se desea, con imponer nuestra voluntad.* (p. 5)

Por lo visto, el pragmatista trastoca radicalmente el concepto de la verdad en el sentido de que esta es considerada como *el reflejo fiel de la realidad en la conciencia*. para el pragmatista, las cosas que lo rodean, los pensamientos, las creencias, el conocimiento científico son valores verdaderos única y exclusivamente si estos le son útiles para beneficio propio.

Si a un pragmatista se le pregunta si tomo o no desayuno, el sopesará su respuesta según el beneficio que le produce no importándole la verdad de los hechos, es decir, si le conviene que la cortesía de que el que lo interroga le invite un nuevo desayuno dirá que no tomo desayuno, aunque tal afirmación no sea verdadera.

Más adelante Daros (2002) señala:

Por una parte, su actitud es pragmática, tras las huellas de J. Dewey, por lo que la única verdad de las afirmaciones se halla en la utilidad: *lo útil reemplaza a lo correcto*. Una oración es verdadera cuando recibe el consenso de la gente y sirve para resolver algún problema, al adecuarse mejor a los fines que la gente persigue. Una creencia es verdadera no porque represente exitosamente la realidad, *sino por ser una regla de acción que proporciona ventajas.* (p. 10)

De este modo se entiende que la utilidad es el fin supremo de la filosofía pragmática, pero lo más grave de esta concepción es que dicha utilidad es vista

como un fin supremo del ser individual, a lo que llamamos el utilitarismo a ultranza echando al traste todo vestigio de solidaridad y respeto al bien común.

Retrocediendo un poco en el análisis teórico de la presente tesis, recordemos la pregunta que se hace Reeve: ¿Cuál es la causa de la conducta?, ¿Por qué hacemos lo que hacemos? O yendo un poco más allá, ¿Por qué los funcionarios públicos hacen uso y abuso de los recursos del estado en beneficio propio? Esta conducta subyace a un elemento motivador fundamental el mismo que a su vez subyace a un estado de la conciencia plagada de una estructura ideológica pragmática que coloca el utilitarismo como fin supremo de la conducta humana, es decir, el privilegio al beneficio personal en desmedro del bien colectivo.

Para el pragmatismo la verdad material se reduce a la utilidad de las cosas, al beneficio que se puede obtener de ellas, es decir, las cosas materiales son verdaderas en la medida que son útiles. Esta concepción de la verdad tiene una significancia trascendente en el conocimiento pedagógico de fines del siglo XIX, la misma que se convirtió en el sustento predominante de nuestros ideólogos de las reformas educativas durante las décadas de los 60 y 70.

En este contexto, creo indispensable señalar un hecho que para mí ha marcado el punto de quiebre de la crisis educativa en el Perú. En el año de 1969, mediante el Decreto Legislativo 17437 que aprueba la Ley General de la Universidad Peruana, en su Artículo 53° se señala que la Universidad “*está conformada por unidades académicas denominadas Departamentos Académicos que constituyen núcleos de investigación, enseñanza y proyección social, que agrupan profesores que cultivan disciplinas afines*”. (cursiva agregada)

En el Artículo 87° de la misma norma legal se establece que el nivel de formación profesional constituye un programa académico de curricular flexible cuyas asignaturas optativas están en función de los requisitos del programa de especialización que desee seguir el estudiante.

A estas nuevas modalidades implementadas en el sistema educativo universitario se agrega el sistema de créditos que constituyen en el valor numérico que recibe cada asignatura en función de las horas de teoría y práctica que dura el dictado de dicha asignatura.

Con esta nueva disposición se logra una fragmentación sin precedentes del proceso formativo de los futuros profesionales, promoviendo además un individualismo a ultranza y una carrera competitiva por acumular créditos y culminar la carrera lo antes posible sin importar el contenido de los aprendizajes, el contexto de los mismos y la utilidad futura de los mismos durante el desempeño profesional. La universidad quedó pues totalmente depredada por el pragmatismo utilitarista, cuya consecuencia final estamos viviendo hoy, una sociedad plagada de mediocridad y un estado copado por la corrupción de los funcionarios públicos.

En aras de remediar esta gran deficiencia, el año de 1983 mediante la Ley Universitaria N° 23733, se elimina el sistema departamentalito a cambio de un nuevo sistema facultativo, pero se mantiene vigente los departamentos dentro de las facultades y el sistema de créditos y curricular flexible. Nada más demagógico pudo haber ocurrido en la historia del desarrollo del sistema educativo peruano; tal como señalo líneas arriba, las consecuencias de todo ello es el estado calamitoso de la sociedad peruana, con una juventud carente de valores, con profesionales mediocres por doquier, servicios públicos deficientes, funcionarios incompetentes para el cargo que desempeñan.

Para tener una idea clara del entorno laboral de los docentes en el Perú fue necesario revisar rápidamente las causas profundas que subyacen a la crisis educativa en el país. Luego de todo ello, nos queda sumamente claro que la posición de los analistas de los problemas educativos en nuestro país, quienes plantean que el problema deviene de la mala formación de los docentes, de la incapacidad de gestión de los directores, de la deficiente infraestructura, etc., es una posición claramente reduccionista que se pierde en los arboles sin poder ver el bosque y que no hace más que tender una cortina de humo a la grave problemática de la educación en el país, como son la prevalencia de una concepción pragmática

y utilitarista presente en los métodos y modelos educativos así como en la educación básica regular y en la educación superior.

El entorno global ha cambiado los paradigmas de la motivación.

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la influencia de los factores motivacionales en el compromiso organizacional los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Así mismo, cabe señalar que el contexto en el que se desarrolla la investigación está enmarcado en un estado de aguda crisis del sistema educativo nacional, crisis que se manifiesta no solo en una crisis institucional, sino también en una crisis estructural que remese los nervios más sensibles de la masa crítica del sistema educativo integrado por los docentes de todos los niveles educativos del país la misma que se traduce en la devaluación permanente de la carrera magisterial convirtiéndole en el traste de todas las carreras profesionales.

El contexto de la mencionada crisis se enmarca en dos grandes campos. Por un lado en la falta de liderazgo del ministerio de educación y de los entes administrativos jerárquicos inferiores, falta de liderazgo que se traduce en una deficiente gestión tanto de recursos materiales como humanos, hecho que se manifiesta en el proceso trunco de la gestión de recursos humanos que llega solo al nivel de selección y contratación de personal, despreocupándose por completo por el desarrollo de capacidades de docentes y administrativos, que es la etapa más importante de la gestión de los recursos humanos. Y por otro lado, la falta de una concepción filosófica e ideológica clara y concordante con los intereses nacionales como guía de los procesos educativos en todos sus niveles; en cuanto a esto se hizo una referencia sucinta en el planteamiento del problema al analizar el tema de la influencia del pragmatismo como ideología predominante de los modelos de enseñanza – aprendizaje aplicados en el sistema educativo desde los años 60.

Al revisar las teorías de la motivación hemos podido observar, que la motivación depende básicamente de dos factores: el primero son los factores intrínsecos (impulsos internos movidos por necesidades insatisfechas, objetivos o metas trazadas, cogniciones o emociones) que dan energía al ser humano para actuar en consecuencia hacia la satisfacción de las necesidades o el cumplimiento de las metas, estos son los factores determinantes del comportamiento humano. En el caso del trabajo, Herzberg que estos factores corresponden al enriquecimiento de la tarea, es decir, que mientras se complejiza más o genera mayores niveles de responsabilidad, mayores serán los retos para el trabajador y elevará sus niveles de motivación para el logro de los objetivos. El segundo son los factores extrínsecos, el entorno o medio que rodea a las personas (condiciones ambientales, sociales, políticas, campañas publicitarias, etc.) estos factores son condicionantes para la manifestación de la conducta del ser humano. Según Herzberg, estos factores son los que reducen la insatisfacción pero que no la promueven de manera sostenible. Esto significa que un trabajador puede sentir insatisfacción o desmotivación a causa de condiciones de trabajo paupérrimas, pero que, sin embargo, el mejoramiento de dichas condiciones no logrará motivar sosteniblemente a los trabajadores, sólo logrará disminuir la insatisfacción. En este contexto, la única fuente sostenible de motivación son los factores intrínsecos.

Sin embargo, si bien, estas teorías tuvieron sus etapas de apogeo sobre todo en la era del capitalismo industrial donde la productividad de la mano de obra era fundamental, hoy en la era de la modernidad, estas mismas teorías están siendo cuestionadas debido a los grandes cambios ocurridos en el mundo globalizado debido básicamente al desarrollo sin precedentes de las tecnologías de la información y las comunicaciones. En la era de la globalización, la productividad de la mano de obra ha pasado a un segundo plano, la automatización industrial ha desplazado hasta tal punto de amenazar con su extinción total; los grandes progresos de la industria automatizada ha llegado a niveles sin precedentes gracias al uso del software de programación que convierten las señales analógicas en señales digitales, que, acompañado con el desarrollo de la producción de hardware, traen como resultado sistemas automatizados nunca antes visto en la historia de la humanidad.

Este entorno hace que, de la productividad de la mano de obra, en los sistemas administrativos de la producción, se pase a la productividad intelectual, a la productividad del conocimiento, es por ello que hoy estamos involucrados, de una u otra manera, en la era del conocimiento; esto significa que, entre otras cosas, estamos frente al hecho de que la fuente más importante de generación de riqueza es el conocimiento. Pues los paradigmas han cambiado radicalmente, antes el que tenía la información tenía el poder, hoy en cambio, para tener el poder hay que tener capacidad de gestión del conocimiento.

La gestión del conocimiento pasa necesariamente por la gestión estratégica de las organizaciones y de las instituciones, es decir, que las organizaciones e instituciones de hoy deben, obligatoriamente, aprender a gestionar el futuro, a generar visiones y misiones convincentes y realistas que empujen a sus integrantes de manera mancomunada al logro de los objetivos corporativos. De este modo, la visión compartida se convierte en la principal fuente de motivación de los colaboradores de las organizaciones para el cumplimiento exitoso de sus metas.

En este entorno, para hablar de motivación y compromiso organizacional, se tiene que hablar necesariamente de una implementación adecuada del planeamiento y gestión estratégica tanto a nivel ministerial como en los organismos de menor rango incluidos las instituciones educativas, este referido planeamiento estratégico y más específicamente la gestión estratégica deberían tener su origen o génesis en una pertinente y clara formulación de una visión de futuro tanto del país como del sistema educativo nacional, sin embargo, para mal de los males dichas visiones no fueron concebidas en este contexto, sino que más bien, están plagadas de incoherencias que ni los mismos funcionarios de alto nivel lo entienden y peor aún en estas condiciones deja de ser una poderosa herramienta de gestión ya que por sus incoherencias resulta más que imposible ser compartida por todos los miembros de la organización.

En este contexto, es predecible encontrar en la población docente de la institución educativa materia del presente estudio, niveles bajos de factores motivacionales y de compromiso organizacional, lo que debe ser demostrado con los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos de medición.

Normas legales deficientes.

Una de las herramientas más importantes en todo proceso de gestión viene a ser el planeamiento estratégico y dentro de ello el establecimiento de la visión y la misión institucional que oriente el desarrollo futuro de las instituciones.

Una adecuada visión de futuro y compartida al mismo tiempo por los miembros de una organización genera una tensión creativa al interior de la organización para dar cumplimiento a las metas propuestas, tal como lo explica Peter Senge en la Quinta Disciplina, en este contexto resulta indispensable que la visión y la misión institucional estén claramente definidas, porque estos se convertirán en la herramienta clave para motivar a los miembros de la organización. Haré a continuación una revisión somera de estos instrumentos de gestión los mismos que están plasmados en el Plan Estratégico Multianual del Minedu y en el Plan de Desarrollo Institucional de la institución educativa en estudio, así mismo haré una revisión de la Ley General de Educación.

En el Plan Estratégico Multianual del Educación 2017 – 2021 del Minedu (Ministerio de Educación) (2012) se señala que:

De acuerdo artículo 9 de la Ley General de Educación, la educación cumple con un rol dual en la sociedad. Por un lado, propugna el desarrollo integral del individuo para que alcance su realización personal en el ámbito que desee; y por otro, la formación de ciudadanos comprometidos al desarrollo integral y sostenible del país. (p.14)

Bajo esta consideración en el mismo documento se estableció la visión para el sector educación en los siguientes términos, Minedu (2012):

“Los peruanos acceden a una educación que les permite desarrollar su potencial desde la primera infancia y convertirse en ciudadanos que valoran su cultura, conocen sus derechos y responsabilidades, desarrollan sus talentos y participan de manera innovadora, competitiva y comprometida en las dinámicas sociales, contribuyendo al desarrollo de sus comunidades y del país en su conjunto”. (p. 14)

Dentro de este contexto, en el mencionado plan se establecen 5 objetivos estratégicos sectoriales, Minedu (2012)

1. Incrementar la equidad y la calidad de los aprendizajes y del talento de los niños y adolescentes.
2. Garantizar una oferta de educación superior técnica y universitaria que cumpla con condiciones básicas de calidad
3. Incrementar las competencias docentes para el efectivo desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
4. Mejorar la seguridad, calidad y funcionalidad de la infraestructura educativa y deportiva; así como de su mobiliario y equipamiento y,
5. Fortalecer la gestión sectorial a nivel de instituciones educativas e instancias intermedias y nacionales. (p. 14)

Por otro lado, la Ley General de Educación (2003) artículo 2, señala que:

La educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad. (p. 2)

Si la educación es entendida como un proceso de aprendizaje y enseñanza, esto implica que como tal tiene inputs (entradas) y outputs (salidas). Obviamente que las entradas son los seres humanos, habitantes de nuestro país desde que nacen y por el largo de toda su vida, sin embargo, lo que no está bien definido son las salidas de este proceso, entiéndase que esta definición es importante para entender quién es el cliente final del proceso educativo para poder determinar los requisitos, las características y las condiciones finales que constituyen las necesidades y expectativas de los clientes que el sistema educativo debe atender. Esta consideración es muy importante para determinar la estructura del sistema de gestión de calidad educativa que se encuentra planteado como un objetivo estratégico del sistema educativo.

En este contexto, es sorprendente ver los graves errores conceptuales que existen en la Ley General de Educación. En el inciso d) del artículo 8º: Principios de la educación se señala: “La calidad, que asegura condiciones adecuadas para la educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente”.

Pues las condiciones adecuadas no necesariamente son la garantía de una buena educación, tal como fue demostrado con la construcción de miles de colegios a lo largo de toda la república, del mismo modo como tener excelentes docentes tampoco garantizan una buena calidad de la educación, debido a que la calidad no es un atributo exclusivo de los factores de producción, la calidad es un atributo que el cliente percibe y valora un producto o servicio de acuerdo a la satisfacción de sus necesidades y expectativas.

En el artículo 13º: Calidad de la educación se señala: “Es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida”. Como podemos observar “nivel óptimo de formación” es un término genérico y relativo. El término óptimo, según Pareto es un estado o situación en el que no es posible mejorar la situación de alguien sin empeorar simultáneamente la de otros.

Al aplicar este concepto a la educación, según refiere la Ley, la calidad estaría definido como el nivel óptimo de formación debe alcanzar las personas. Sabemos que, con la expansión de las tecnologías de la información y el desarrollo sin precedentes de la tecnología en los últimos tiempos, alcanzar un nivel óptimo en la formación de las personas se torna muy volátil, es decir, lo que para hoy puede ser óptimo, mañana puede ser una grave deficiencia de formación, en términos educativos. Esto nos demuestra fehacientemente la falta de precisión en los conceptos que maneja el estado respecto de la calidad educativa, convirtiéndose en meros conceptos declarativos y demagógicos de escaso contenido científico.

Para sustentar las afirmaciones expuestas líneas arriba revisemos el concepto de calidad expuesto en la norma internacional ISO 9000:2015 en su

numeral 2.2.1, en el que se señala que una organización orientada a la calidad implementa una cultura que da como resultado comportamientos, actitudes, actividades y procesos para proporcionar valor mediante el cumplimiento de las necesidades y expectativas de los clientes y otras partes interesadas. Así mismo señala que la calidad de los productos y servicios de una organización se determina por la capacidad para satisfacer a los clientes.

Como podemos observar, la calidad está relacionada con el valor creado a través del cumplimiento de las necesidades y expectativas de los clientes y a la capacidad de la organización para satisfacer dichas necesidades. Siendo así, desde este punto de vista, es fácil determinar los indicadores de calidad de una organización al fijar los requisitos del cliente a través de la gestión del alcance y con ello, será fácil también fijar los objetivos y metas de cumplimiento, hecho que definitivamente no ocurrirá con una definición ambigua de la calidad tal como lo establece la Ley General de Educación.

Proyecto Educativo Institucional 2017 – 2020 de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”. I.E. N° 0142 M.D.A.C. (2017, pp. 3-6, 24 - 27)

El Proyecto Educativo Institucional 2017 – 2020 de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” fue aprobado mediante Resolución Directoral N° 021-2017-IE. N°.0142-MDAC. Dentro de los aspectos más importantes del Proyecto que serán materia de análisis de la presente investigación son la visión, la misión, los valores y los objetivos estratégicos para analizar si están alineados o no con los objetivos nacionales.

Datos generales:

Institución Educativa	: N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”
Ubicación	: Av. República de Polonia S/N – Proyectos Especiales II Etapa _SJL
Dependencia	: Ugel (Unidad de Gestión Educativa Local) N° 05 SJL – EA

Modalidad : Educación de Menores

- Primaria
- Secundaria

Tipo de Gestión : Pública

Tenencia del Local : Propio.

Características del Centro Educativo:

Estudiantes : En su mayoría niños, niñas y adolescentes con necesidad de educación primaria y secundaria.

Docentes : Profesionales de la educación con título en especialización de ciencias, humanidades y técnicas, con amplio sentido de responsabilidad y predispuestos al cambio organizacional, conocedores de su rol social y comprometidos con mantener la buena imagen institucional.

Infraestructura : De material noble, cuenta con todos los servicios básicos. Cuenta con talleres de carpintería y mecánica de producción, así, como dos canchas de gras sintético cuyo proyecto brinda sus servicios a la comunidad estudiantil y comunidad en general. Cuenta con dos aulas AIP, una laptop por niño(a) y computadoras tradicionales para el servicio de los docentes y comunidad educativa en general.

Características de la comunidad educativa:

- I. Personal de la institución, directivos, docentes y personal administrativo, identificados con la I. E. con motivación y respuesta ante contingencias en beneficio de la institución.
- II. Una parte de los padres de familia y otros familiares (apoderados) que son responsables de la formación de sus hijos e hijas, propiciadores de una buena integración familiar, participativa y colaboradora en la labor

educativa para lograr la calidad de la educación primaria y secundaria al que aspiran nuestros estudiantes

- III. Un buen porcentaje no participa por razones de trabajo, negocios o desinterés en la formación integral de sus hijos.

Ubicación de la Institución Educativa:

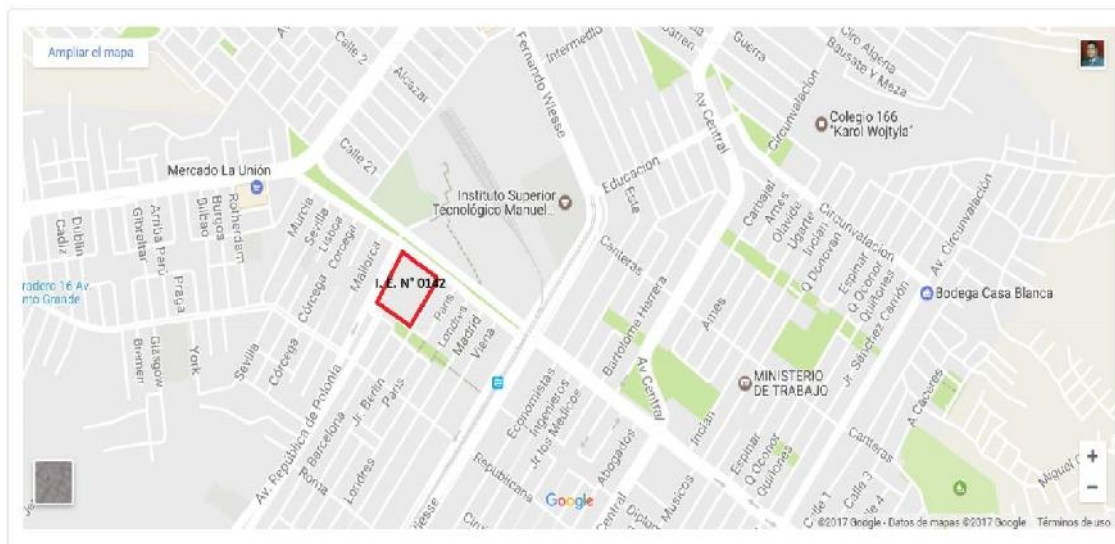


Figura 7:

Ubicación de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”

Fuente: <https://www.google.com.pe/maps/@-11.9551215,-76.9930962,15z?hl=es-419>

Reseña histórica:

La Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” es una institución de gestión pública, ubicada en la Av. República de Polonia S/N en la II Etapa del centro poblado Proyectos Especiales en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Fue creado por iniciativa de la comunidad, inicia sus actividades en el año 1982, sin resolución, provisionalmente se instaló frente a la farmacia Leo. Siendo su primer director el Profesor Rogelio Soto Moreyra. Actualmente se encuentra sentado en un área de 13,000 m2. De propiedad de la institución educativa.

La I. E. inicia su funcionamiento con las aulas construidas provisionalmente de esteras y mobiliario precario (ladrillos, banquetes, tablas rústicas, etc.) el servicio educativo del 1° al 6° grado de primaria con 38 alumnos por aula.

Inicia sus actividades formalmente el 27 de abril de 1983 con el nombre de Francisco Bolognesi, con Resolución Directoral N° 0773 Zonal Lima. En 1990 cambia de nombre de colegio Francisco Bolognesi a Mártir Daniel Alcides Carrión, durante la gestión del director Luis Rojas Campos, por razones de duplicidad de nombre con un colegio ubicado en la zona.

En 1992 se termina de construir el cerco perimétrico con el apoyo de la APAFA, posteriormente, se inicia un proceso de adecuación de vida institucional, en la que se observan cambios importantes de cultura organizacional con debilidades y limitaciones que trajo como consecuencias un proceso para aprender a aprender, entre APAFA, plana directiva y docentes, siendo directora del plantel la profesora Cira Tarazona Estrada.

Actualmente la dirección del plante está al mando de la directora Mg. Celia Raquel Acevedo Capcha, quien mediante la aplicación de una gestión horizontal busca mejorar la calidad educativa a través de la participación y compromiso de la comunidad educativa.

Identidad institucional:

Visión:

Para el año 2020, nuestra **Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”**, pretende convertirse en una institución donde el servicio educativo alcance el nivel de calidad en la educación básica regular de niños y niñas y adolescentes especialmente del distrito de San Juan de Lurigancho a través de su equipo de docentes altamente competitivos, personal administrativo y directivo, identificados y comprometidos con la educación básica para desarrollar sus potencialidades, mejorar su calidad en una cultura de paz, conciencia ambiental, fortaleciendo los valores éticos con sentido humanista, científico e inclusivo,

haciendo uso de las artes, la tecnología como herramientas de superación y con una infraestructura moderna y acorde con las necesidades de nuestros estudiantes.

Misión:

Somos una institución educativa pública que promueve la formación integral del estudiante emprendedor, fortaleciendo la identidad, autonomía, criticidad, conciencia ambiental y toma de decisiones mejorando su rol que le toca asumir en un mundo globalizado con liderazgo.

Somos una institución comprometida con nuestros estudiantes, con docentes actualizados, con valores éticos y morales, proactivos, empáticos, asertivos, tolerantes que le permita a nuestros estudiantes desarrollar sus potencialidades para enfrentar retos dentro de una sociedad inclusiva e intercultural en permanente cambio, respecto al medio ambiente y con padres de familia realmente comprometidos con la educación de sus hijos.

Objetivos estratégicos:

Objetivo fundamental:

Propiciar una cultura de trabajo organizado que este sustentado en la práctica del valor humanista y ético en cumplimiento de actividades programadas para el logro de los aprendizajes y el cumplimiento de la visión institucional.

Objetivos pedagógicos:

Desarrollar proyectos de innovación que permitan superar problemas, atender necesidades e intereses de los estudiantes, aprovechando los recursos de la comunidad, la tecnología e información en el marco del nuevo proceso educativo.

Formar un equipo de trabajo tutorial, desarrollando en nuestros estudiantes capacidades emprendedoras que permita construir sus habilidades mediante el uso de talleres, proyectos, módulos de manualidades, costura, gastronomía entre otros.

Desarrollar en los estudiantes capacidades y conciencia ecológica para el cuidado del medio ambiente, uso adecuado del agua, implementado y ejecutando proyectos: escuelas limpias y saludables, ampliando las áreas verdes.

Fomentar el uso del método interactivo de trabajo en equipo respetando los estilos de aprendizaje (docentes y estudiantes), implementando aulas multifuncionales.

Utilizar los enfoques pedagógicos contemporáneos que favorezcan al desarrollo de competencias en los estudiantes.

Desarrollar una paternidad responsable y el acompañamiento escolar a través de los talleres de escuela de padres (TOE) y el proyecto de disciplina y convivencia escolar.

Objetivos institucionales:

Fortalecer el clima institucional de respeto mutuo entre los elementos de la comunidad educativa que garantice un eficiente servicio educativo mediante el trato horizontal sin discriminación alguna.

Suscribir sistemas de cooperación y alianzas estratégicas a nivel de nuestra comunidad vía convenios con la finalidad de potenciar en el estudiantado la formación técnico productivo.

Fomentar niveles de organización y gestión pública que brinde una buena imagen de la I. E., a través de campañas, movilizaciones y marketing.

Desarrollar un plan de mejora y de cambio, en el aspecto académico, administrativo e institucional brindando una atención eficaz y de calidad a todos nuestros usuarios.

Mejorar el clima institucional aplicando una política de buen trato, entre todos los estamentos (Directivos, docentes, administrativos, Apafa (Asociación de Padres de Familia), estudiantes y comunidad en general).

Desarrollar espacios de capacitación continua y organizar los Guías entre docentes en cada uno de los niveles, ciclos y áreas.

Objetivos administrativos:

Propiciar un trabajo cooperativo que incentive la permanente delegación de funciones y responsabilidades en el desarrollo de las diversas actividades programadas en el P. E. I., R. I. P. C. I. y P. A. T., para el logro de metas y objetivos propuestos durante el año lectivo.

Fomentar un sistema de evaluación, monitoreo y acompañamiento sistemático aplicando instrumentos de control, para detectar las dificultades en el proceso de cumplimiento de cada una de las actividades propuestas a nivel institucional.

Brindar un óptimo servicio de calidad al usuario, brindándole una orientación personalizada y buen trato haciendo uso del fotocheck – DNI, acelerando el trámite documentario vía base de datos, software educativo, página web y el Sistema SIAGIE, implementado por las autoridades.

Velar por el mantenimiento, cuidado y permanencia de los bienes y enseres de la I. E. teniendo actualizado el inventario.

Política institucional:

Pedagógico : Fomentar y propiciar el trabajo cooperativo, mediante la programación de reuniones colegiadas de docentes por áreas y por niveles para el desarrollo de actividades y proyectos de innovación.

Institucional : Promover actividades que permitan potenciar la práctica de valores en la institución educativa. “los valores se enseñan con el ejemplo y la práctica”.

Administrativo : Fortalecer, promover y desarrollar mecanismos de organización con la comunidad a fin de garantizar la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa.

Debilidad:

Carencia de una identidad cultural, porque en los hogares no se desarrollan capacidades en el ámbito crítico y además los medios de comunicación no permiten

conocer la riqueza cultural y la biodiversidad de nuestro país sino más propagan espacios de escaso nivel cultural.

Algunos docentes que desconocen metodologías activas y no emplean recursos lúdicos y organizadores como estrategias para el aprendizaje significativo de nuestros estudiantes.

Presencia de un alto porcentaje de padres de familia que no se integran a las actividades educativas de sus hijos, debido a problemas de desintegración familiar, abandono y omisión por motivos de trabajo.

Carencia de patrones o normas de convivencia del hogar que dificultan la adaptación de los estudiantes a la práctica de normas de convivencia y disciplina escolar en el aula, escuela y comunidad.

Niños(as) y adolescentes que tienen escasos hábitos de lectura y poco razonamiento lógico matemático y bajo nivel de cultura general.

Escasa sensibilidad, compromiso con su ambiente natural y aseo personal.

Escasa difusión de programas dedicados a la cultura y educación.

A lo largo de estas líneas extraídas del Proyecto Educativo Institucional de la I.E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” se observa la estructuración institucional y los principios y valores que lo rigen. Ha sido importante incidir en cada uno de los puntos que en el desarrollo de las páginas anteriores se detallan en la medida que nos ha permitido conocer, en base a un documento oficial, las características reales de la institución educativa, sus herramientas de organización y gestión, y sobre todo la visión de futuro.

Sobre el particular Senge (1990) decía:

Si una idea sobre el liderazgo ha inspirado a las organizaciones durante miles de años, es la capacidad para compartir una imagen del futuro que se procura crear. Cuesta concebir una organización que haya alcanzado cierta grandeza sin metas, valores y misiones que sean profundamente compartidos dentro de la organización. (p. 5)

La principal fuente de motivación y de compromiso organizacional de un grupo humano, una institución o una nación completa para alcanzar el progreso y el bienestar general alcanzando metas inimaginables, es la visión de futuro; sin embargo, tal visión debe ser concebida y estructurada en un ámbito holístico, dialectico y sistémico con objetivos y metas claramente definidos, caso contrario una visión institucional se convierte en una mera declaración de un buen deseo.

A decir de Senge, (1990):

Sin pensamiento sistémico la visión termina por pintar solo seductoras imágenes del futuro sin haber desarrollado un conocimiento profundo de las fuerzas que se deben dominar para llegar allá. Sin pensamiento sistémico, la semilla de la visión cae en un terreno árido. (p. 6)

Esta parece ser la radiografía exacta de lo que está ocurriendo no solo en la institución educativa materia de estudio, sino también de los demás estamentos del sistema educativo peruano, hechos que al parecer configuran la génesis de la crisis en la educación en el Perú.

El problema de investigación

En este contexto, en la Institución Educativa N° 0142, de la Ugel 05, luego de indagaciones hechas al personal de la institución se aprecia que los docentes y directivos no se encuentran muy identificados con la misión, visión y valores, debido a las deficiencias conceptuales existentes en su contenido y a la falta de objetivos y metas claramente definidos.

La incoherencia en la definición de la visión institucional como motivador principal del desempeño docente y que además genera graves deficiencias en el compromiso organizacional, agregada a ello los magros salarios de los docentes, la deteriorada performance de la carrera magisterial, infraestructura y equipamiento obsoleto, la incapacidad comprobada de gestión de las instancias superiores y la absoluta falta de liderazgo del Minedu, hacen de que los aspectos más importantes para el desempeño docente, tales como, la motivación y el compromiso institucional, estén en tela de juicio, hechos que configuran el contexto del problema

principal de la presente investigación, en este sentido es que la presente investigación busca medir el impacto de los factores motivacionales y el compromiso organizacional y explicar las relaciones causales y predictivas que puedan existir entre dichas variables en los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”.

Problema general

¿Cómo influye los factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” Ugel 05 San Juan de Lurigancho - Región Lima en el año 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye la motivación extrínseca en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017?

Problema específico 2

¿Cómo influye la motivación intrínseca en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017?

Problema específico 3

¿Existen factores motivacionales con mayor influencia en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

Los factores motivacionales influyen en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La motivación extrínseca influye en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Hipótesis específica 2

La motivación intrínseca influye en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Hipótesis específica 3

Existen factores motivacionales con mayor influencia en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia de los factores motivacionales en el compromiso organizacional los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia de la motivación extrínseca en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Objetivo específico 2.

Determinar la influencia de la motivación intrínseca en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Objetivo específico 3.

Determinar los factores motivacionales de mayor influencia en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

Para efectos de la presente investigación se definió dos (02) variables: V1 Factores motivacionales y V2 Compromiso organizacional

V1: Factores motivacionales

Definición conceptual: Factores motivacionales

Chiavenato (2009) indicó:

Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados:

Factores higiénicos (extrínsecos): son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación entre los colegas, etc.

Factores motivacionales (intrínsecos): se refieren al perfil del puesto y las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella. (pp. 244-245)

Definición operacional: Factores motivacionales

Los Factores motivacionales se miden con un cuestionario tipo escala de Likert en dos dimensiones con cuatro factores cada una.

Dimensión Factores higiénicos (extrínsecos) (22 ítems); Factor I: Salario y Beneficios Sociales (6 ítems), Factor II: Políticas y Dirección (8 ítems), Factor III: Condiciones físicas ambientales (2 ítems), Factor IV: Oportunidades de crecimiento (6 ítems).

Dimensión Factores motivacionales (intrínsecos) (23 items); Factor V: Desarrollo profesional (5 items), Factor VI: Satisfacción personal (4 items), Factor VII: Autorrealización (9 items) y Factor VIII: Responsabilidad por el trabajo 4 items).

Definición conceptual del compromiso organizacional

Según Robbins (2004):

El compromiso organizacional es el grado en el que el empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. Asimismo, menciona que un compromiso organizacional elevado consiste en identificarse con la compañía para la que se trabaja. (p. 72)

Definición operacional del compromiso organizacional

El compromiso organizacional se mide a través un cuestionario tipo escala de Likert en tres dimensiones: Afectivo (8 items), Continuidad (8 items) y Normativo (8 items).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Factores motivacionales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Factores motivacionales	Factores extrínsecos, Factores intrínsecos	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22, P23, P24, P25, P26, P27, P28, P29, P30, P31, P32, P33, P34, P35, P36, P37, P38, P39, P40, P41, P42, P43.		Malo [43 - 99] Regular [100 – 158] Bueno [159 – 215]
Factores extrínsecos:	Factor I, Factor II, Factor III, Factor IV	P1, P2, P3, P4, P9, P10, P11, P12, P17, P18, P19, P24, P25, P26, P31, P32, P33, P36, P37, P39, P41		Malo [21 - 48] Regular [49 – 77] Bueno [78 – 105]
Factor I:	Salario y Beneficios Sociales	P1, P9, P17, P24, P31		Malo [5 -11] Regular [12 – 18] Bueno [19 – 25]
Factor II:	Políticas y Dirección.	P2, P10, P18, P25, P32, P36, P39, P41		Malo [8 -18] Regular [19 – 29] Bueno [30 – 40]
Factor III:	Condiciones físicas y ambientales	P3, P11		Malo [2 - 4] Regular [5 – 7] Bueno [8– 10]
Factor IV:	Oportunidades de Crecimiento	P4, P12, P19, P26, P33, P37	Nunca = 1 Casi nunca = 2 Algunas veces =3 Casi siempre =4 Siempre = 5	Malo [6 - 13] Regular [14 – 22] Bueno [23 – 30]
Factores intrínsecos:	Factor V, Factor VI, Factor VII, Factor VII	P5, P6, P7, P8, P13, P14, P15, P16, P20, P21, P22, P23, P27, P28, P29, P30, P34, P35, P38, P40, P42, P43		Malo [23 - 53] Regular [54 – 84] Bueno [85 – 115]
Factor V:	Desarrollo profesional	P5, P13, P20, P27, P28,		Malo [5 -11] Regular [12 – 18] Bueno [19 – 25]
Factor VI:	Satisfacción personal	P6, P14, P21, P34		Malo [4 - 8] Regular [9 – 15] Bueno [16 – 20]
Factor VII:	Autorrealización	P7, P15, P22, P29, P35, P38, P40, P42, P43		Malo [9 - 20] Regular [21 – 33] Bueno [34 – 45]
Factor VIII:	Responsabilidad por el trabajo	P8, P16, P23, P30		Malo [4 - 8] Regular [9 – 15] Bueno [16 – 20]

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Adaptado de Dávila, J. (2013)

Tabla 2

Operacionalización de la variable Compromiso organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Afectivo	- Necesidad - Significado - Afecto	P1, P4, P7, P12, P15, P18, P21, P24		Débil [8 – 18] Moderado [19 – 29] Fuerte [30 – 40]
		P3, P6, P9, P10, P13, P16, P20, P23.	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Débil [8 – 18] Moderado [19 – 29] Fuerte [30 – 40]
		P2, P 5, P8, P11, P14, P17, P19, P22		Débil [8 – 18] Moderado [19 – 29] Fuerte [30 – 40]

Fuente: Elaboración propia

Nota: Adaptado de Meyer y Allen (1991), validado por Chota, Sh. (2011)

2.3. Metodología

La presente investigación ha sido de tipo aplicado, enfoque cuantitativa, descriptiva, y explicativa, de campo y corte transversal; tal como se detalla en los numerales siguientes. La población estuvo compuesta por 101 docentes de los cuales se tomó una muestra de 81 docentes a quienes se les aplicó los instrumentos de medición.

Para la presente investigación y la recolección de datos se hizo uso de dos instrumentos de medición: el primero enfocado en los factores motivacionales que consta de 43 reactivos y el segundo instrumento usado estuvo enfocado en el compromiso organizacional y conto con 24 reactivos. Ambos con una escala tipo

Lickert.

Nunca	= 1
Casi nunca	= 2
A veces	= 3
Casi siempre	= 4
Siempre	= 5

2.4. Tipos de estudio

El tipo de estudio fue aplicado, puesto que tiene por objeto la generación de conocimiento con aplicación directa y a mediano plazo en la sociedad o en el sector productivo (Lozada, 2014, p. 35). La investigación aplicada depende de los descubrimientos y avances de la investigación básica, pero su característica principal es su interés en la aplicación, utilización y puesta en práctica de los conocimientos (Llanos, 2011, p.5). La presente investigación busca aplicar los conocimientos básicos de la motivación y el compromiso organizacional a la realidad específica de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, con la finalidad de identificar los factores motivacionales y los niveles del compromiso organizacional y la interacción entre dichas variables a fin de establecer una línea base para futuras intervenciones a través de investigaciones experimentales con el objeto de promover la mejora en el desarrollo de las labores educativas a través de la motivación y compromiso organizacional.

Segun Hernández, Fernández y Baptista (2014), el alcance de la investigación, es de tipo descriptivo y correlacional/causal, es descriptivo porque se busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (p. 92); y es explicativo porque el estudio va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 84)

El enfoque que se utilizó fue cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) este enfoque consta en utilizar la recolección de datos para probar la hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (p.4)

Del mismo modo, se utilizó el método hipotético deductivo, el mismo que según Bernal (2010) consta de los procedimientos para realizar la prueba de hipótesis y de acuerdo a los resultados se debe tomar la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis de investigación, luego obtenidas las conclusiones para luego generalizar los resultados para toda la muestra.

2.5. Diseño

El diseño de estudio es de tipo no experimental y de corte transeccional o transversal correlacional/causal expost-facto; es no experimental ya que la investigación se realizó sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trató de un estudio donde no se hizo variar de manera intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables dependientes. (Hernández *et al.*, 2014, p. 152)

Respecto de los diseños transeccionales correlacionales/causales, Hernández *et al* (2014) señala:

Los diseños transeccionales correlacionales/causales tiene como objeto describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata de descripciones. Pero no de variables individuales sino de relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. En este diseño lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. [...]

Los diseños correlacionales/causales pueden limitarse a establecer relacionarse entre variables sin precisar sentido de causalidad o pueden pretender analizar relaciones de causalidad. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en hipótesis correlacionales y cuando buscan evaluar relaciones causales, se basan en hipótesis causales. (p. 156 - 157)

Kerlinger (1979, p. 116; citado por Hernández, *et al* 1997) señaló que:

“La investigación no experimental o *expost–facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad. (p. 245)

De acuerdo con Hernández *et al.*, (2014, p. 110) se desarrolló el siguiente diagrama del diseño causal.

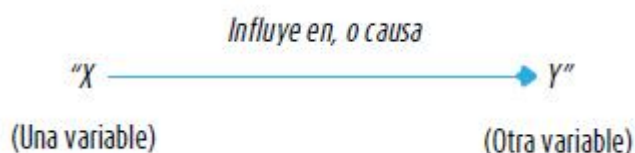


Figura 8.

Simbolización de la hipótesis causal.

Fuente: Metodología de la Investigación Hernández *et al.*, (2014, p. 110)

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández, *et al.*, (2014, p. 174) indicaron que la población se define como el conjunto de elementos o sujetos con características similares dentro de un contexto que presenta una situación problemática.

La población para el presente estudio estuvo conformada por 101 docentes que trabajan en la I. E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” Ugel 05 San Juan de Lurigancho - Región Lima en el año 2017.

Tabla 3

Distribución del personal docente de la I. E. N° 0142.

Personal docente que trabaja en la I. E. N° 0142	N° Docentes
Nivel primaria	43
Nivel secundaria	58
Total	101

Fuente: Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” (2017)

Muestra

Siguiendo con mi análisis teórico, en concordancia con Hernández, Fernández y Baptista (2014), en el que se define la muestra como una proporción representativa de la población (p. 175).

La muestra de estudio estará constituida por 110 docentes que trabajan en la I. E. N° 0142 “MDA” Ugel 05 San Juan de Lurigancho - Región Lima en el año 2017.

$$\frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

$$z = 1.96 \text{ (Nivel de confianza = 95\%)}$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$e = 0.05 \text{ (5\% de error muestral)}$$

$$n = 101$$

$$N = 80.76 \quad 81$$

La muestra estratificada porque la sub población total se multiplicó por una fracción constante ($F_h = 0.8019$) para obtener el tamaño de la muestra para cada estrato Primaria y Secundaria. (Hernández *et al.* 2010, p. 181)

Tabla 4

Distribución y tamaño de la muestra

Personal de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”	Población	Fh	Muestra
Nivel primaria	43	0.8019	34
Nivel secundaria	58		47
Total	101		81

Fuente: Elaboración propia

Muestreo

El muestreo fue probabilístico, sobre el particular Hernández (*et al.* 2014) indicó que:

Todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. (p. 176)

Para tal efecto se estratificó la población docente de la Institución educativa en docentes del nivel primario y nivel secundario, a los cuales se les aplicó el factor ($Fh = 0.8019$) para elegir la cantidad de docentes de cada estrato. A continuación se eligió aleatoriamente a los docentes de cada estrato para aplicarle los instrumentos de medición.

Criterios de inclusión

Se consideró como criterio de inclusión: personal docente de los niveles primaria y secundaria de la I. E. N° 0142 “MDA”.

Criterios de exclusión

Quedan excluidos de la presente investigación el personal administrativo y los directivos de la I. E. N° 0142 “MDA”.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta para las dos variables de estudio, sobre el particular Canales (2009) indicó que la encuesta consiste en obtener información de las variables en estudio a través de los sujetos que manifiestan de sus opiniones, actitudes o sugerencias ya sean a través de entrevistas o cuestionarios.

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron los cuestionarios, sobre el particular Hernández et. al (2014) indicó que los cuestionarios vienen a ser un conjunto de preguntas sobre una o más variables que se desea a medir (p. 217).

Fichas técnicas

Ficha técnica 1

Instrumento : Cuestionario de factores motivacionales.

Autor : Dávila López, Jhonattan Gerald (2013)

Adaptado : Br. Tulio Asunción Ramírez Silva

Objetivo : Determinar los niveles de los factores motivacionales.

Duración : 15 minutos en promedio.

Estructura : La escala consta de 43 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), la escala está conformada por 02 dimensiones: (a) motivación extrínseca = 21 ítems; dividido en 4 factores: Factor I (Salario y Beneficios sociales) = 5 ítems, Factor II (Políticas y Dirección) = 8 ítems, Factor III (Condiciones físicas y ambientales) = 2 ítems y Factor IV (Oportunidades de crecimiento) = 6 ítems, y (b) Motivación Intrínseca = 22 ítems, dividido en 4 factores: Factor V (Desarrollo profesional) = 4 ítems, Factor VI (Satisfacción personal) = 5 ítems, Factor VII (Autorrealización) = 9 ítems y Factor VIII (Responsabilidad en el trabajo) = 4 ítems.

Interpretación:

Tabla 5

Baremos de la variable factores motivacionales.

Baremo:	Malo	Regular	Bueno
FACTORES MOTIVACIONALES	[43 - 99]	[100 - 158]	[159 - 215]
Factores extrínsecos	[21 - 48]	[49 - 77]	[78 - 105]
Factor I: Salario y Beneficios Sociales	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]
Factor II: Políticas y Dirección.	[8 - 18]	[19 - 29]	[30 - 40]
Factor III: Condiciones físicas y ambientales	[2 - 4]	[5 - 7]	[8 - 10]
Factor IV: Oportunidades de Crecimiento	[6 - 13]	[14 - 22]	[23 - 30]
Factores intrínsecos	[22 - 50]	[51 - 81]	[82 - 110]
Factor V: Desarrollo profesional	[4 - 8]	[9 - 15]	[16 - 20]
Factor VI: Satisfacción personal	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]
Factor VII: Autorrealización	[9 - 20]	[21 - 33]	[34 - 45]
Factor VIII: Responsabilidad por el trabajo	[4 - 8]	[9 - 15]	[16 - 20]

Fuente: Elaboración propia

Ficha técnica 2:

Instrumento : Cuestionario del compromiso organizacional.

Autor : Meyer y Allen (1991) Validado por Shirley Chota García (2011)

Adaptado : Br. Tulio Asunción Ramírez Silva

Objetivo : Determinar los niveles del compromiso organizacional

Duración : 15 minutos en promedio.

Estructura : La escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), la escala está conformada por 03 dimensiones: (a) Compromiso afectivo = 8 ítems, (b) Compromiso de Continuidad = 8 ítems, (c) Compromiso normativo = 8 ítems.

Interpretación:

Tabla 6

Baremos de la variable compromiso organizacional.

Baremo:	Débil	Moderado	Fuerte
Compromiso organizacional	[24 - 55]	[56 - 88]	[89 - 120]
Compromiso afectivo	[8 – 18]	[19 – 29]	[30 – 40]
Compromiso de continuidad	[8 – 18]	[19 – 29]	[30 – 40]
Compromiso normativo	[8 – 18]	[19 – 29]	[30 – 40]

Fuente: Elaboración propia

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Para Hernández, *et al.*, (2014, p. 200), la validez de un instrumento, está referido al grado en que un instrumento mide realmente la variable que intenta medir.

No se realizó la validez de contenido ya que los instrumentos ya fueron validados por sus respectivos autores en su oportunidad.

Confiabilidad

Hernández, *et al.*, 2014, la confiabilidad de un instrumento se define como el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. (p.204)

Con la finalidad de verificar la confiabilidad de los instrumentos de medición aplicados a la realidad específica se realizó una prueba piloto a una muestra formada por 20 docentes de la I. E. N° 0142 y luego se aplicó la confiabilidad de los instrumentos con el estadístico Alfa de Cronbach ya que los instrumentos medidos en escala ordinal.

Procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de datos, primero se debe realizar:

Instrumentos de medición según dimensiones.

Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición (debo aclarar que los instrumentos de medición ya fueron validados por sus autores respectivos, solo realizó la confiabilidad a modo de verificación).

Aplicación de los instrumentos de medición.

Elaborar la matriz de datos.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos se empleó técnicas de estadísticas descriptivas e inferenciales, con la finalidad que pueda evidenciarse cómo se presentaron las variables y sus dimensiones.

El objetivo de la estadística descriptiva o análisis exploratorio de datos es presentar y evaluar las características principales de los datos haciendo uso de tablas y gráficos.

La construcción de gráficos es con la finalidad de poder apreciar los datos como un todo e identificar sus características más importantes. El tipo de gráfico a seleccionar está sujeto al tipo de variable que de interés su representación por esa razón se distingue en la presentación gráficos tanto para variables categóricas como para las variables numéricas. En un primer instante se utilizó la aplicación Excel, para facilitar la consolidación de los datos de campo obtenidos y de este modo facilitar el uso de los estadísticos.

Seguidamente se hizo uso del programa SPSS para el procesamiento de los datos y la obtención de los parámetros de cada variable para el posterior análisis correspondiente.

En tercer lugar, se realizó el análisis inferencial para el cual se utilizó el estadístico Regresión logística ordinal para el contraste de hipótesis, ya que las variables dependientes estarán medidas en escala ordinal y tendrá 3 niveles: Malo, Regular y Bueno.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

3.1.1. Descripción de los resultados de la variable factores motivacionales.

Tabla 7

Descripción los factores motivacionales que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	33	40,7	40,7	40,7
	Bueno	48	59,3	59,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de instrumentos.

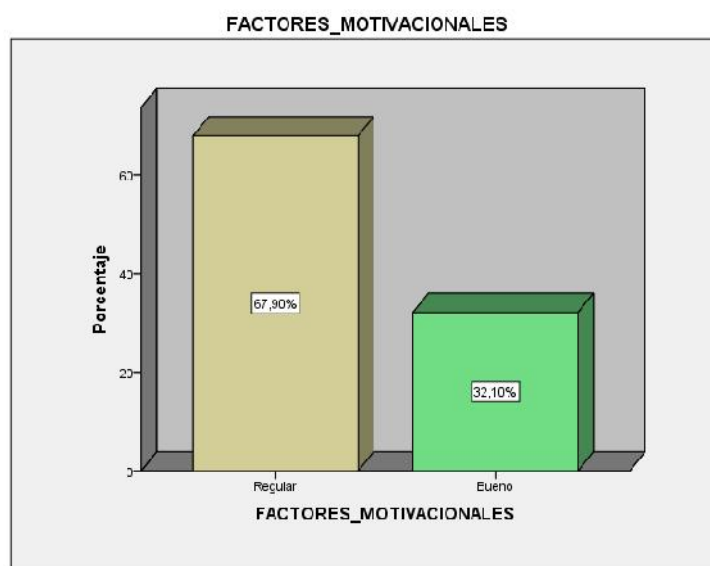


Figura 9

Descripción de los factores motivacionales que contribuyen en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 7 y la figura 9 se observa que, de 81 docentes de la I.E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, que representan el 100% de la muestra, el 67.90% indican que existe un nivel regular respecto de los factores motivacionales que contribuye en la motivación de los docentes; mientras que solo el 32.10% indican

que existe un nivel bueno de los factores motivacionales como elemento motivador de los docentes.

Descripción de los niveles de los Factores extrínsecos

Tabla 8

Descripción de los factores extrínsecos que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	65	80,2	80,2	80,2
Válidos Bueno	16	19,8	19,8	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de instrumentos.

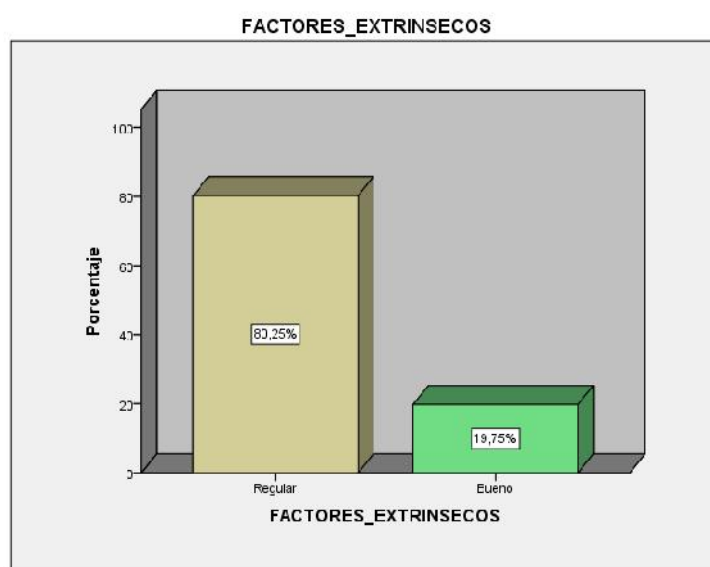


Figura 10

Descripción de los factores extrínsecos que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 8 y la figura 10 se observa que, de 81 docentes de la I.E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, que representan el 100% de la muestra, el 80.25% indican que existe un nivel regular respecto de los factores extrínsecos que contribuye en la motivación de los docentes; mientras que solo el 19.75% indican

que existe un nivel bueno de la dimensión factores extrínsecos como elemento motivador de los docentes de la I. E. en estudio.

Descripción de los niveles de los Factores intrínsecos

Tabla 9

Descripción de los factores intrínsecos que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	33	40,7	40,7	40,7
	Bueno	48	59,3	59,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de instrumentos

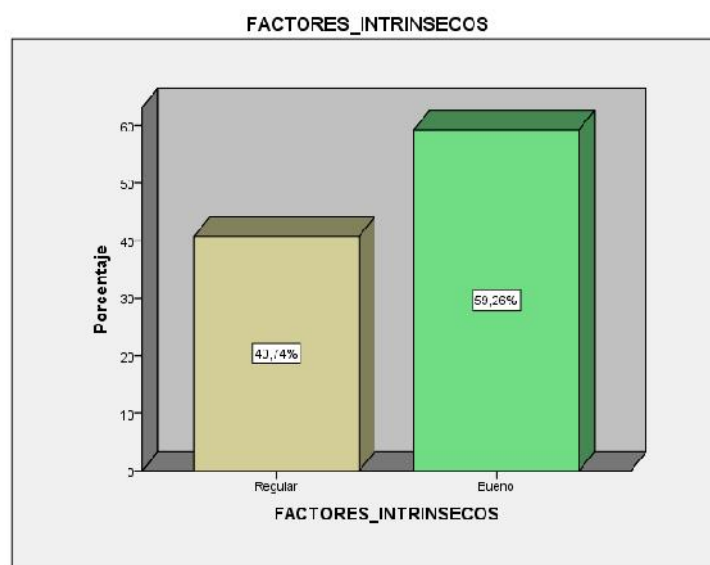


Figura 11

Descripción de los factores intrínsecos que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 9 y la figura 11 se observa que, de 81 docentes de la I.E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, que representan el 100% de la muestra, el 40.74% indican que existe un nivel regular respecto de los factores intrínsecos que

contribuye en la motivación de los docentes; mientras que solo el 59.26% indican que existe un nivel bueno de los factores intrínsecos como elemento motivador de los docentes de I. E. en estudio.

Descripción de los niveles de los ocho factores motivacionales

Tabla 10

Descripción del nivel Factor I: Salario y beneficios sociales que contribuye en la motivación de los profesores de la I. E. en estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	8	9,9	9,9	9,9
	Regular	48	59,3	59,3	69,1
	Bueno	25	30,9	30,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de instrumentos

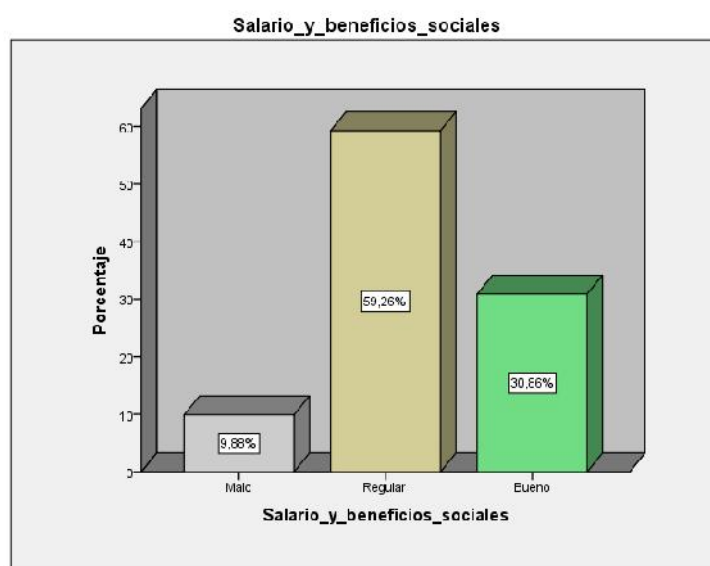


Figura 12:

Descripción del nivel Factor I: Salario y beneficios sociales que contribuyen en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 10 y la figura 12 observamos que, de 81 profesores de la I.E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, que representan el 100% de la muestra, el

9.88% indican que existe un nivel malo respecto del Factor I: salario y beneficios sociales que contribuye en la motivación de los docentes; el 59.26% indican que existe un nivel regular y el 30.86% indican que existe un nivel bueno del Factor I como elemento motivador de los docentes de I. E. en estudio.

Tabla 11

Descripción del nivel Factor II: Políticas y dirección que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	50	61,7	61,7	61,7
	Bueno	31	38,3	38,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de instrumentos

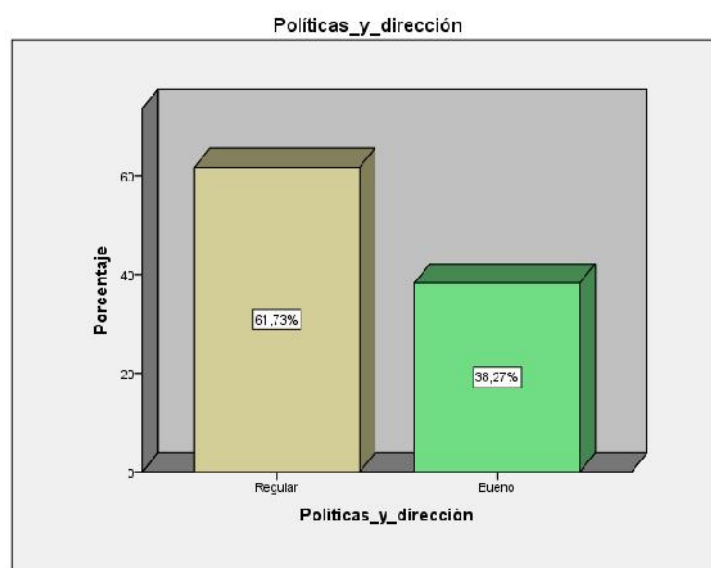


Figura 13:

Descripción del nivel Factor II: Políticas y dirección que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

Fuente: Aplicación de instrumentos

En la tabla 11 y la figura 13 se observa que, de 81 docentes de la I.E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, que representan el 100% de la muestra, el 61.73% indican que existe un nivel regular respecto del Factor II: Políticas y dirección que contribuye en la motivación de los docentes; mientras que solo el

38.27% indican que existe un nivel bueno del Factor II como elemento motivador de los docentes de I. E. en estudio.

En la tabla 12 y la figura 14 se observa que, de 81 docentes de la I.E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, que representan el 100% de la muestra, el 7.41% indican que existe un nivel malo respecto del Factor III: Condiciones físicas y ambientales que contribuye en la motivación de los docentes; el 61.73% indican que existe un nivel regular y el 30.86% indican que existe un nivel bueno del Factor III como elemento motivador de los docentes de I. E. en estudio.

Tabla 12

Descripción del nivel Factor III: Condiciones físicas y ambientales que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	6	7,4	7,4	7,4
	Regular	50	61,7	61,7	69,1
	Bueno	25	30,9	30,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de instrumentos.

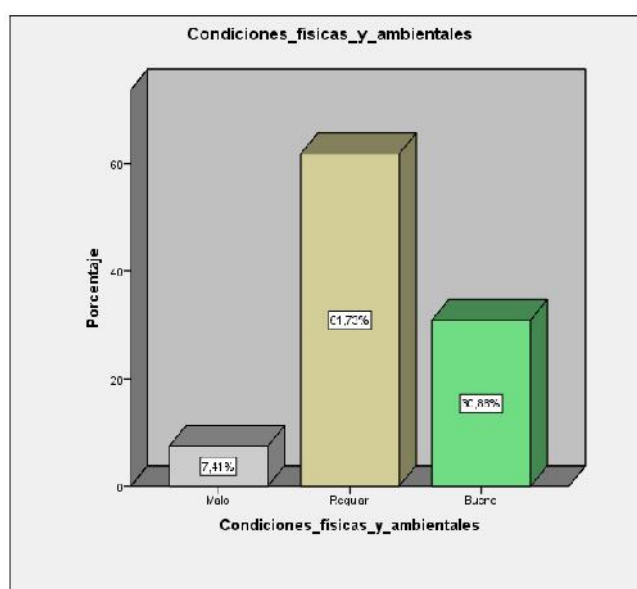


Figura 14

Descripción del nivel Factor III: Condiciones físicas y ambientales que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 13 y la figura 15 se observa que, de 81 docentes de la I.E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, que representan el 100% de la muestra, el 2.47% indican que existe un nivel malo respecto del Factor IV: Oportunidades de crecimiento que contribuye en la motivación de los docentes; el 88.89% indican que existe un nivel regular y el 8.64% indican que existe un nivel bueno del Factor IV como elemento motivador de los docentes de la I. E. en estudio.

Tabla 13

Descripción del nivel Factor IV: Oportunidades de crecimiento que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	2	2,5	2,5	2,5
	Regular	72	88,9	88,9	91,4
	Bueno	7	8,6	8,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de instrumentos.

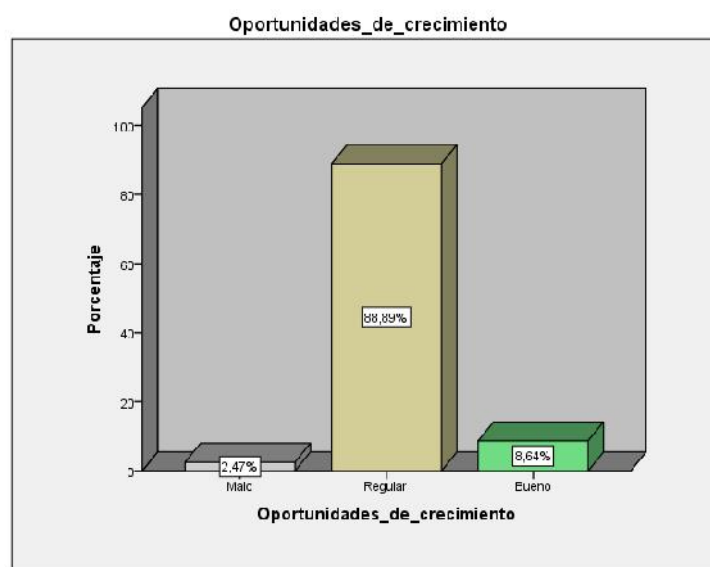


Figura 15

Descripción del nivel Factor IV: Oportunidades de crecimiento que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 14 y la figura 16 se observa que, de 81 docentes de la I.E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, que representan el 100% de la muestra, el 4.94% indican que existe un nivel malo respecto del Factor V: Desarrollo profesional que contribuye en la motivación de los docentes; el 88.89% indican que existe un nivel regular y el 8.64% indican que existe un nivel bueno del Factor V como elemento motivador de los docentes de I. E. en estudio.

Tabla 14

Descripción del nivel del Factor V: Desarrollo profesional que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	4	4,9	4,9	4,9
	Regular	44	54,3	54,3	59,3
	Bueno	33	40,7	40,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de instrumentos.

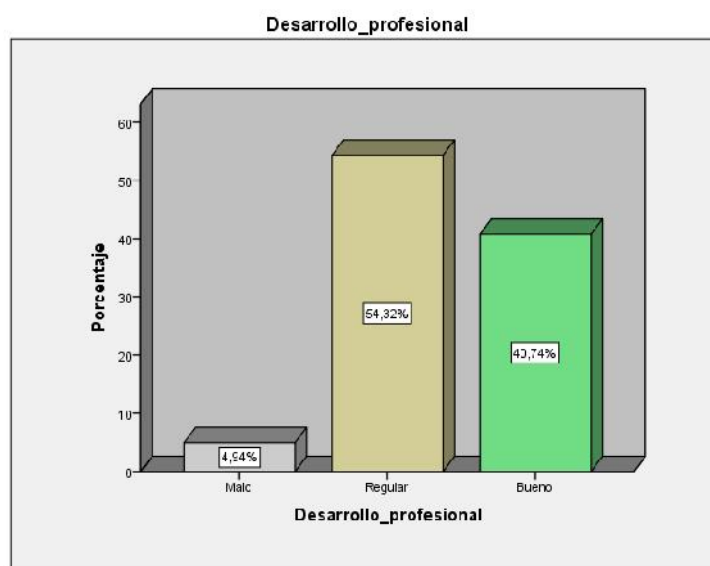


Figura 16

Descripción del nivel Factor V: Desarrollo profesional que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

Tabla 15

Descripción del nivel del Factor VI: Satisfacción personal que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	14	17,3	17,3	17,3
	Bueno	67	82,7	82,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de instrumentos.

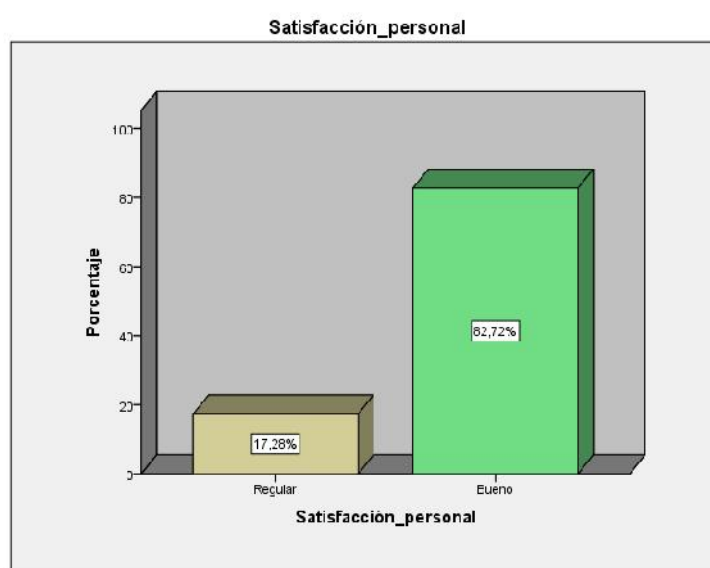


Figura 17

Descripción del nivel Factor VI: Satisfacción personal que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 15 y la figura 17 se observa que, de 81 docentes de la I.E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, que representan el 100% de la muestra, el 17.28% indican que existe un nivel regular respecto del Factor VI: Satisfacción personal que contribuye en la motivación de los docentes; mientras que solo el 82.72% indican que existe un nivel bueno del Factor VI como elemento motivador de los docentes de I. E. en estudio.

Tabla 16

Descripción del nivel del Factor VII: Autorrealización que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	33	40,7	40,7	40,7
	Bueno	48	59,3	59,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de instrumentos.

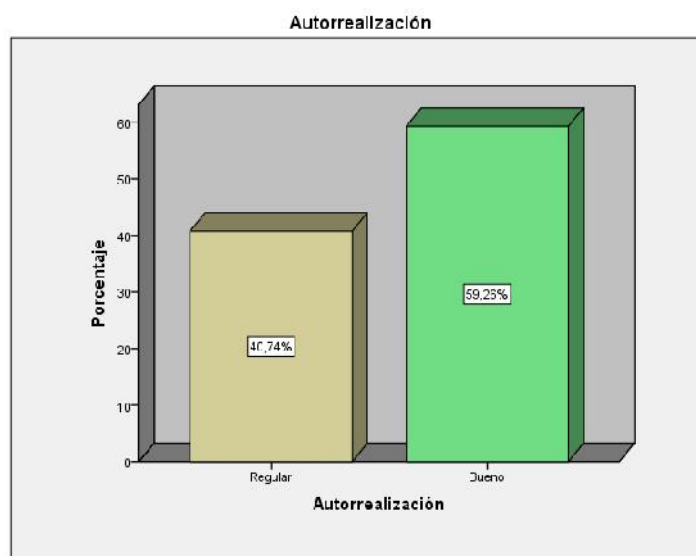


Figura 18

Descripción del nivel Factor VII: Autorrealización que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 16 y la figura 18 se observa que, de 81 docentes de la I.E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, que representan el 100% de la muestra, el 40.74% indican que existe un nivel regular respecto del Factor VII: Autorrealización que contribuye en la motivación de los docentes; mientras que solo el 59.26% indican que existe un nivel bueno del Factor VII como elemento motivador de los docentes de I. E. en estudio.

En la tabla 17 y la figura 19 se observa que, de 81 docentes de la I.E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, que representan el 100% de la muestra, el

83.95% indican que existe un nivel regular respecto del Factor II: Políticas y dirección que contribuye en la motivación de los docentes; mientras que solo el 16.05% indican que existe un nivel bueno del Factor VIII como elemento motivador de los docentes de I. E. en estudio.

Tabla 17

Descripción del nivel del Factor VIII: Responsabilidad por el trabajo que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	68	84,0	84,0	84,0
	Bueno	13	16,0	16,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de instrumentos.

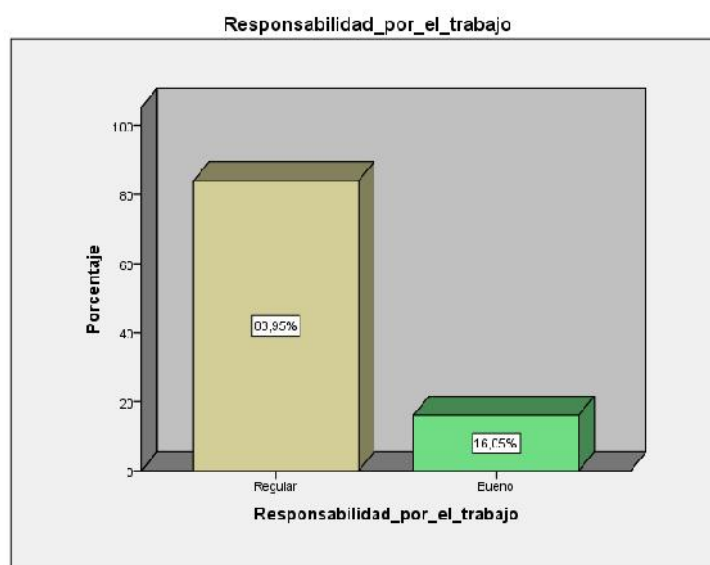


Figura 19

Descripción del nivel Factor VIII: Responsabilidad por el trabajo que contribuye en la motivación de los docentes de la I. E. en estudio.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

3.1.2. Descripción de los niveles de la variable compromiso organizacional

Tabla 18

Descripción del compromiso afectivo que contribuye el compromiso organizacional de los docentes de la I. E. en estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Débil	3	3,7	3,7	3,7
	Moderado	30	37,0	37,0	40,7
	Fuerte	48	59,3	59,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de instrumentos.

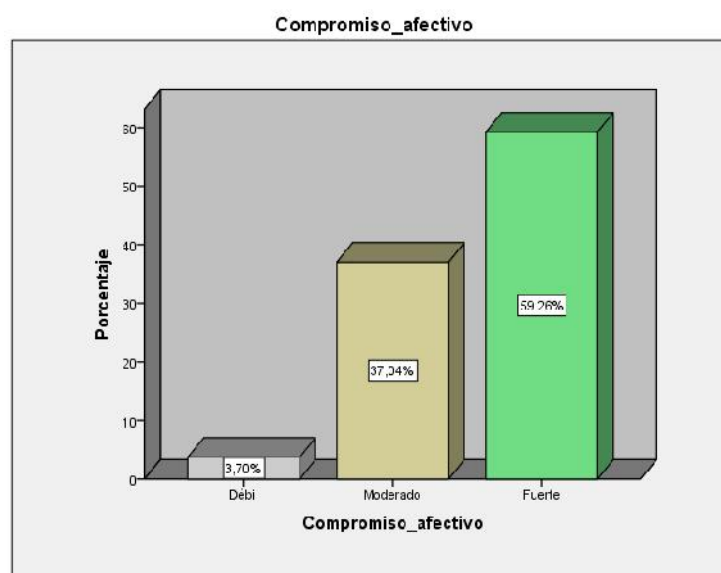


Figura 20

Descripción del compromiso afectivo que contribuyen el compromiso organizacional de los docentes de la I. E. en estudio.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 18 y la figura 20 se observa que, de 81 docentes de la I.E. N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión", que representan el 100% de la muestra, el 3.70% indican que existe un nivel débil respecto del compromiso afectivo que contribuye en el compromiso organizacional de los docentes; el 37.04% indican que existe un nivel moderado y el 59.26% indican que existe un nivel bueno del compromiso afectivo como elemento que contribuye en el compromiso organizacional de los docentes de I. E. en estudio.

Tabla 19

Descripción del compromiso de continuidad que contribuye el compromiso organizacional de los docentes de la I. E. en estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Débil	14	17,3	17,3	17,3
	Moderado	48	59,3	59,3	76,5
	Fuerte	19	23,5	23,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de instrumentos.

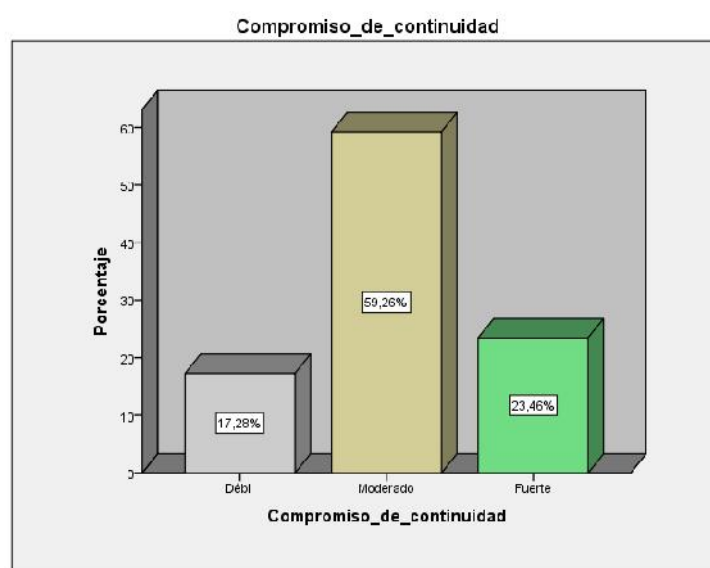


Figura 21

Descripción de compromiso de continuidad que contribuyen con el compromiso organizacional de los docentes de la I. E. en estudio.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 19 y la figura 21 se observa que, de 81 docentes de la I.E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, que representan el 100% de la muestra, el 17.28% indican que existe un nivel débil respecto del compromiso de continuidad que contribuye en el compromiso organizacional de los docentes; el 59.26% indican que existe un nivel moderado y el 23.46% indican que existe un nivel bueno del compromiso de continuidad como elemento que contribuye en el compromiso organizacional de los docentes de I. E. en estudio.

Tabla 20

Descripción del compromiso normativo que contribuye el compromiso organizacional de los docentes de la I. E. en estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Débil	1	1,2	1,2	1,2
	Moderado	37	45,7	45,7	46,9
	Fuerte	43	53,1	53,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de instrumentos.

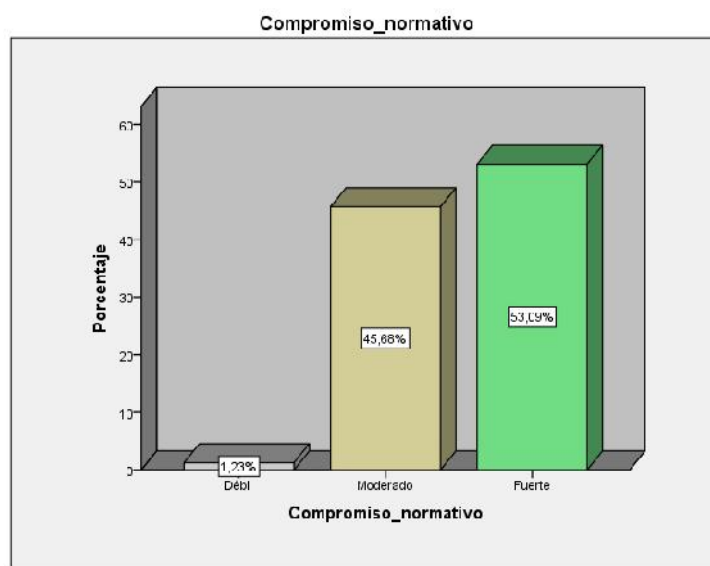


Figura 22

Descripción de compromiso normativo que contribuyen con el compromiso organizacional de los docentes de la I. E. en estudio.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 20 y la figura 22 se observa que, de 81 docentes de la I.E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, que representan el 100% de la muestra, el 1.23% indican que existe un nivel débil respecto del compromiso normativo que contribuye en el compromiso organizacional de los docentes; el 45.68% indican que existe un nivel moderado y el 53.09% indican que existe un nivel bueno del compromiso normativo como elemento que contribuye en el compromiso organizacional de los docentes de I. E. en estudio.

Tabla 21

Descripción del compromiso organizacional de los docentes de la I. E. en estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Débil	1	1,2	1,2	1,2
	Moderado	48	59,3	59,3	60,5
	Fuerte	32	39,5	39,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de instrumentos.

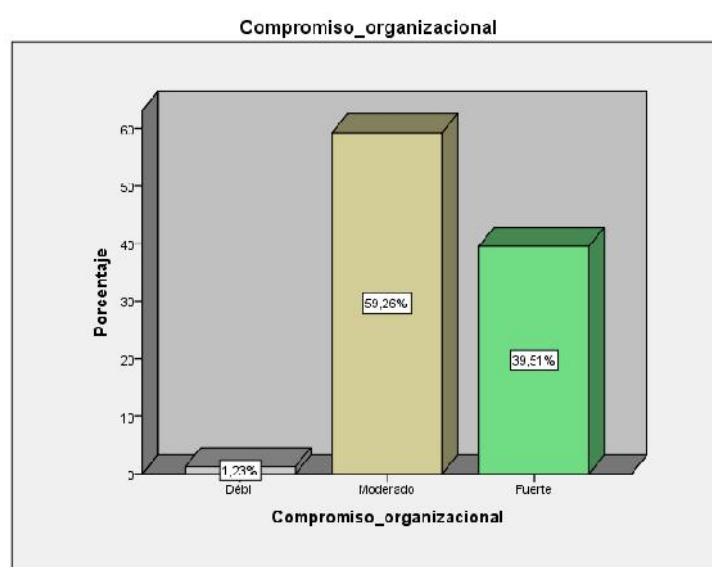


Figura 23

Descripción del compromiso organizacional de los docentes de la I. E. en estudio.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 21 y la figura 23 se observa que, de 81 docentes de la I.E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, que representan el 100% de la muestra, el 1.23% indican que existe un nivel débil respecto del compromiso organizacional de los docentes; el 59.26% indican que existe un nivel moderado y el 39.51% indican que existe un nivel bueno del compromiso organizacional de los docentes de I. E. en estudio.

3.1.3. Comparación entre factores motivacionales

Tabla 22

Comparativo de medias de los factores motivacionales.

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Salario_y_beneficios_sociales	81	7	22	16,70	3,367
Políticas_y_dirección	81	20	35	28,60	3,364
Condiciones_físicas_y_ambientales	81	3	10	6,60	1,366
Oportunidades_de_crecimiento	81	13	25	19,01	2,750
Desarrollo_profesional	81	5	20	14,59	3,012
Satisfacción_personal	81	14	25	20,64	2,320
Autorrealización	81	25	42	33,84	3,852
Responsabilidad_por_el_trabajo	81	9	18	13,23	2,181
N válido (según lista)	81				

Fuente: Aplicación de instrumentos.

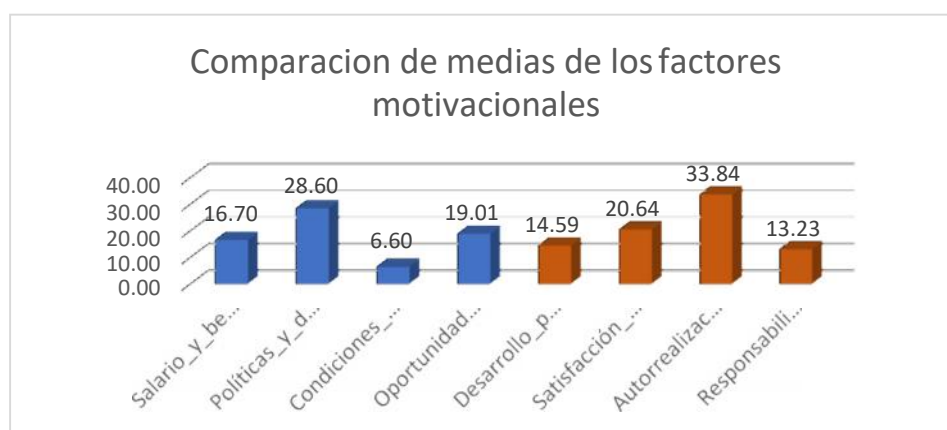


Figura 24

Comparación de medias de los factores motivacionales

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 22 y figura 24 se observa que el factor Autorrealización del grupo de factores intrínsecos tiene el promedio de puntuación de 33.84 que viene a ser el más alto de todos los factores, seguido de las Políticas y dirección del grupo de factores extrínsecos con un 28.60 de promedio de puntuación.

3.1.4. Comparación de las dimensiones del compromiso organizacional

Tabla 23

Comparativo de medias de las dimensiones del compromiso organizacional.

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Compromiso_afectivo	81	15	40	30,16	5,428
Compromiso_de_continuidad	81	15	40	30,16	5,428
Compromiso_normativo	81	18	40	29,88	4,351
N válido (según lista)	81				

Fuente: Aplicación de instrumentos.

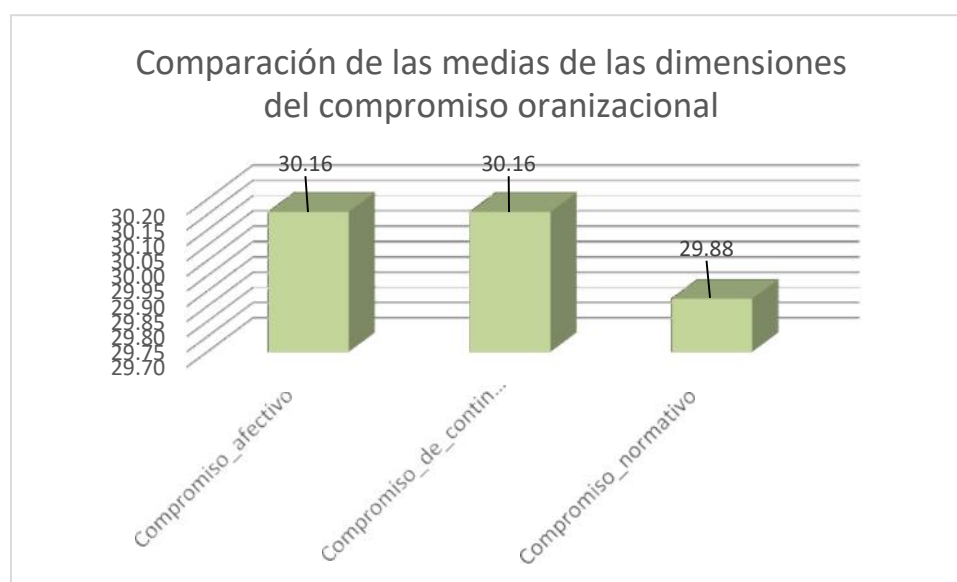


Figura 25

Comparación de medias de las dimensiones del compromiso organizacional.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 23 y figura 25 se observa que el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad obtienen igual promedio de puntuación equivalente a 30.16, mientras que el compromiso normativo tiene un promedio de puntuación de 29.88.

3.1.5. Análisis de contingencia para valorar la dependencia entre las variables en estudio.

Según Botella-Rocamora, P., Alacreu-García, M., Martínez-Benito, M. (2013):

Para valorar si dos variables son dependientes o independientes, habremos de atender a su *tabla de contingencia*. En dicha tabla cada fila y cada columna representan las categorías de cada una de las dos variables que estamos resumiendo, y en cada casilla de la tabla de contingencia disponemos del número de veces que hemos observado la correspondiente combinación de ambas variables en nuestra muestra. Es decir, en la tabla de contingencia se muestran las frecuencias absolutas (o relativas) de todas las combinaciones de las categorías de ambas variables dos a dos. A los valores de las casillas de la tabla de contingencia, los cuales resumen el comportamiento relativo de las dos variables conjuntamente le llamamos **distribución conjunta** de las variables. (p. 132)

En este contexto, se procedió a construir la tabla de contingencia para las variables factores motivacionales y compromiso organizacional con la finalidad de analizar si existe una posible dependencia o, por el contrario, la existencia de independencia entre ambas variables en estudio.

Tabla 24

Tabla de contingencia de los factores motivacionales y el compromiso organizacional.

**Tabla de contingencia FACTORES_MOTIVACIONALES *
COMPROMISO_ORGANIZACIONAL**

Recuento		COMPROMISO_ORGANIZACIONAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
FACTORES_MOTIVACIONALES	Regular	1	38	16	55
	Bueno	0	10	16	26
Total		1	48	32	81

Fuente: Aplicación de instrumentos.

La tabla 24 muestra los datos de la tabla de contingencia para las variables factores motivacionales y compromiso organizacional.

Test de independencia χ^2 de las variables categóricas factores motivacionales y compromiso organizacional.

Según Botella-Rocamora, et al (2013, p. 135) “el test χ^2 se plantea la siguiente contraste de hipótesis a partir de dos variables categóricas:

H_0 : Las variables son independientes (No existe relación entre ellas)

H_1 : Las variables no son independientes (Existe relación entre ellas)”

Tabla 25

Test χ^2 , reporte del software SPSS para los factores motivacionales y el compromiso organizacional.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,973 ^a	2	,019
Razón de verosimilitudes	8,185	2	,017
Asociación lineal por lineal	7,846	1	,005
N de casos válidos	81		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,32.

Fuente: Aplicación de datos.

En la tabla 25 se tiene un valor de $\chi^2 = 7.973$, con 2 grados de libertad y una significancia de $p = 0.019$. este valor se encuentra entre 0.01 y 0.05 en la tabla de distribución de Chi Cuadrado χ^2 , en el que para dichos valores con 2 grados de libertad se tienen $\chi^2_1 = 9.2104$ para $p_1 = 0.01$ y $\chi^2_2 = 7.3778$ para $p_2 = 0.05$ realizando la interpolación respectiva se tiene para el valor de $p = 0.019$, el valor de $\chi^2_{C(2, 0.019)} = 8.7981$ para 2 grados de libertad, el valor crítico del estadístico Chi-Cuadrado $\chi^2_{T(2, 0.05)} = 5.991$.

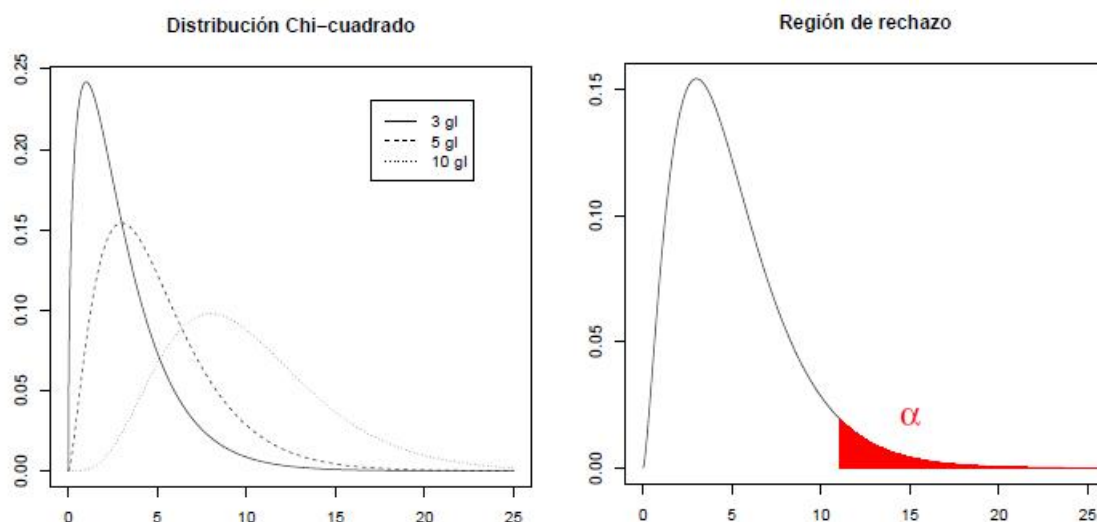


Figura 26

Distribución Chi-cuadrado y región de rechazo.

Fuente: Estadística en Ciencias de la Salud (Botella-Rocamora, P, et al 2013, p. 134, 135).

Para contrastar los valores de la tabla se debe tener en cuenta las siguientes condiciones (López-Roldan y Fachelli, 2015, p. 20):

Si $\chi^2_C \leq \chi^2_T$ aceptamos la hipótesis nula, las variables son independientes.

Si $\chi^2_C > \chi^2_T$ rechazamos la hipótesis nula, las variables no son independientes (se da una relación de asociación).

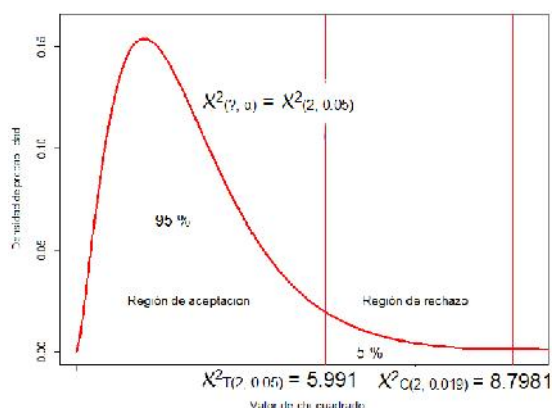


Figura 27

Distribución Chi-cuadrado y región de rechazo para los datos de la tabla 29.

Fuente: Metodología de la investigación social cuantitativa (López-Roldan y Fachelli, 2015, p. 20).

En la figura 27 se observa que $\chi^2_{C(2, 0.019)} = 8.7981 > \chi^2_{T(2, 0.05)} = 5.991$, con una probabilidad bastante inferior a 0.05 que es el límite para la aceptación de la hipótesis nula, se concluye que existe dependencia entre las variables estudiadas.

Este hecho se verifica con la Razón de Verosimilitud que es igual a 8.185 con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.017 < 0.050$ que permite rechazar la hipótesis de independencia de las variables, aceptando que las variables no son independientes, por lo tanto existe una relación de asociación entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional.

Parámetros de medición del grado de influencia entre los factores motivacionales y compromiso organizacional.

En el análisis anterior se estableció la existencia de dependencia entre las variables en estudio, ahora el problema planteado es si estamos frente a un nivel de asociación o dependencia fuerte o débil, esto quiere decir que estamos frente a la necesidad de calcular la intensidad de la relación, pues, aunque exista una relación probada entre las variables, esta sea estadísticamente significativa, dado que existe la posibilidad, sin embargo, de reportar poca relevancia debido a su baja intensidad (López-Roldán y Fochelli, 2015, p. 24).

Para estimar el grado de asociación entre las variables en estudio se debe tener en cuenta los siguientes coeficientes para variables ordinales (López-Roldán y Fochelli, 2015, p. 25):

Coeficiente Tau-a de Kendall

Coeficiente Tau-b de Kendall

Coeficiente Tau-c de Kendall-Stuart

Coeficiente Gamma de Goodman-Kruskal

Coeficiente d de Sommer

Coeficiente e de Wilson

Coeficiente Ro de Spearman

IBM (2012) para datos ordinales define:

Gamma. Medida de asociación simétrica entre dos variables ordinales cuyo valor siempre está comprendido entre -1 y 1. Los valores próximos a 1, en valor absoluto, indican una relación entre las dos variables. Los valores próximos a cero indican que hay poca o ninguna relación entre las dos variables. Para las tablas de doble clasificación, se muestran las gammas de orden cero. Para las tablas de tres o más factores de clasificación, se muestran las gammas condicionales.

d de Somers. Medida de asociación entre dos variables ordinales que toma un valor comprendido entre -1 y 1. Los valores próximos a 1, en valor absoluto, indican una fuerte relación entre las dos variables. Los valores próximos a cero indican que hay poca o ninguna relación entre las dos variables. La d de Somers es una extensión asimétrica de gamma que difiere sólo en la inclusión del número de pares no empatados en la variable independiente. También se calcula una versión no simétrica de este estadístico.

Tau-b de Kendall. Medida no paramétrica de la correlación para variables ordinales o de rangos que tiene en consideración los empates. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas.

Tau-c de Kendall. Medida no paramétrica de asociación para variables ordinales que ignora los empates. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas. (p. 26)

Para un análisis más preciso se dividió el rango (0.0, 1.0] en 7 categorías (Moral, I. 2006, p. 188):

0	Relación nula
(0, 02]	Relación muy baja,
(0.2, 0.4]	Relación baja,
(0.4, 0.6]	Relación moderada,
(0.6, 0.8]	Relación alta
(0.8, 1.0)	Relación muy alta, y
1	Relación perfecta

En la tabla 30 se observa que tomando los factores motivacionales como variable dependiente se tiene un valor d de Somers equivalente a $(0.2 < 0.293 < 0.4]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.004 < 0.050$, lo cual significa que existe una asociación regular entre las variables factores motivacionales y compromiso organizacional. Por otro lado, si tomamos al compromiso organizacional como variable dependiente se tiene que el estadístico d de Somers está en el rango $(0.2 < 0.331 < 0.4]$, con el mismo nivel de significancia, lo que estaría indicando que también tendría una asociación regular con los factores motivacionales.

Tabla 26

Dirección de la asociación entre las variables factores motivacionales y compromiso organizacional.

Medidas direccionales						
			Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	d de Somers	Simétrica	,311	,106	2,859	,004
		FACTORES_MOTIVACION				
		ALES dependiente	,293	,101	2,859	,004
		COMPROMISO_ORGANIZA				
		CIONAL dependiente	,331	,112	2,859	,004

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 26 se observa que la variable compromiso organizacional como variable dependiente tiene un mayor valor (0.331) con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.004 < 0.050$, por lo tanto se concluye que la variable independiente es factores motivacionales y la variable dependiente es el compromiso organizacional.

En la tabla 27, se tiene que el estadístico Tau-b de Kendall se encuentra en el rango $(0.2 < 0.312 < 0.4]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.004 < 0.050$, lo que significa que estamos frente a una relación positiva regular, lo que nos indica que a mayor valor de la variable factores motivacionales tendremos mayores valores del compromiso organizacional. El estadístico Tau-c de Kendall se encuentra en el rango $(0.2 < 0.289 < 0.4]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.004 < 0.050$, lo que significa también que estamos frente a una relación positiva regular. Y finalmente, el estadístico Gamma se encuentra en el rango $(0.2 < 0.597 < 0.4]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.004 < 0.050$, lo que significa que estamos frente a una asociación moderada entre las variables en estudio.

Tabla 27

Magnitud y dirección de la asociación entre los factores motivacionales y compromiso organizacional.

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,312	,106	2,859	,004
	Tau-c de Kendall	,289	,101	2,859	,004
	Gamma	,597	,160	2,859	,004
N de casos válidos		81			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

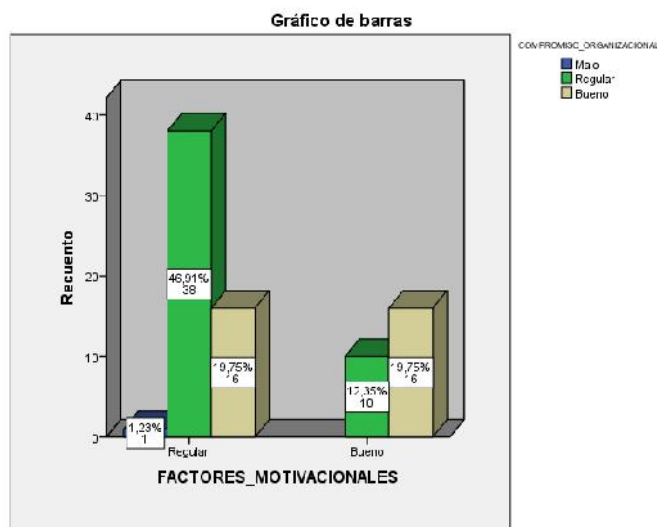


Figura 28

Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre los factores motivacionales y compromiso organizacional.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la figura 28 se muestra los porcentajes de asociación entre los niveles de las variables factores motivacionales y compromiso organizacional. Podemos apreciar que 46.91% del nivel regular de los factores motivacionales se relaciona con el compromiso organizacional mientras que un 19.75% del mismo nivel se relaciona con el compromiso organizacional; por otro lado, en el nivel bueno solo el 12.35% de los factores motivacionales se relaciona con el compromiso organizacional, en tanto que el 19.75% del mismo nivel de factores motivacionales se relaciona con el compromiso organizacional.

3.1.6. Análisis de contingencia para valorar la asociación de los factores extrínsecos e intrínsecos y el compromiso organizacional.

Factores_intrínsecos * COMPROMISO_ORGANIZACIONAL

Para este análisis nos volvemos a plantear las hipótesis siguientes:

H_0 : Las variables son independientes (No existe relación entre ellas)

H_1 : Las variables no son independientes (Existe relación entre ellas)

Tabla 28

Tabla de contingencia para los factores extrínsecos y compromiso organizacional.

		Tabla de contingencia			
		COMPROMISO_ORGANIZACIONAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Factores_extrinsecos	Regular	1	42	22	65
	Bueno	0	6	10	16
Total		1	48	32	81

Fuente: Aplicación de instrumentos.

La tabla 28 se muestra los datos de la tabla de contingencia entre las dos variable, según el cual se tiene 48 docentes con compromiso organizacional regular y 32 docentes con compromiso organizacional bueno, mientras que 65 docente manifiestan un nivel regular de factores extrínsecos frente a 16 manifiestan un nivel bueno de factores extrínsecos.

Tabla 29

Test χ^2 , reporte del software SPSS para los factores extrínsecos y el compromiso organizacional.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,508 ^a	2	,105
Razón de verosimilitudes	4,588	2	,101
Asociación lineal por lineal	4,430	1	,035
N de casos válidos	81		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 29 se tiene un valor de $\chi^2 = 4.508$, con 2 grados de libertad y una significancia de $p = 0.105$. con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.105 > 0.050$ lo que nos lleva a aceptar la hipótesis nula de independencia de las variables, de igual manera, la Razón de verosimilitud con un $p = 0.101$ y con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.101 > 0.050$; sin embargo, el coeficiente de Asociación lineal por lineal es significativo con un valor de 4.430 y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.035 <$

0.050 los que nos lleva a rechazar la independencia de variables aceptando la existencia de asociación entre los factores extrínsecos y el compromiso organizacional.

En la tabla 30 se observa que la variable compromiso organizacional como variable dependiente tiene un mayor valor (0.292) con un nivel de significancia p-valor = $0.04 < 0.050$, por lo tanto se concluye que la variable independiente es los factores motivacionales y la variable dependiente es el compromiso organizacional.

Tabla 30

Dirección de la asociación entre las variables factores extrínsecos y compromiso organizacional.

Medidas direccionales						
			Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Simétrica		,229	,106	2,058	,040
		d de Factores_extrínsecos dependiente	,188	,091	2,058	,040
	Somers	COMPROMISO_ORGANIZACION	,292	,133	2,058	,040
		AL dependiente				

Fuente: Aplicación de instrumentos.

Tabla 31

Magnitud y dirección de la asociación entre los factores extrínsecos y compromiso organizacional.

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,234	,108	2,058	,040
	Tau-c de Kendall	,185	,090	2,058	,040
	Gamma	,535	,204	2,058	,040
N de casos válidos		81			

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 31, se tiene que el estadístico Tau-b de Kendall se encuentra en el rango ($0.2 < 0.234 < 0.4$] con un nivel de significancia p-valor = $0.040 < 0.050$,

lo que significa que estamos frente a una relación positiva regular. El estadístico Tau-c de Kendall se encuentra en el rango ($0.2 < 0.185 < 0.4$] con un nivel de significancia p-valor = $0.040 < 0.050$, lo que significa también que estamos frente a una relación positiva regular. Y finalmente, el estadístico Gamma se encuentra en el rango ($0.2 < 0.535 < 0.4$] con un nivel de significancia p-valor = $0.040 < 0.050$, lo que significa que estamos frente a una relación positiva moderada entre los factores extrínsecos y el compromiso organizacional.

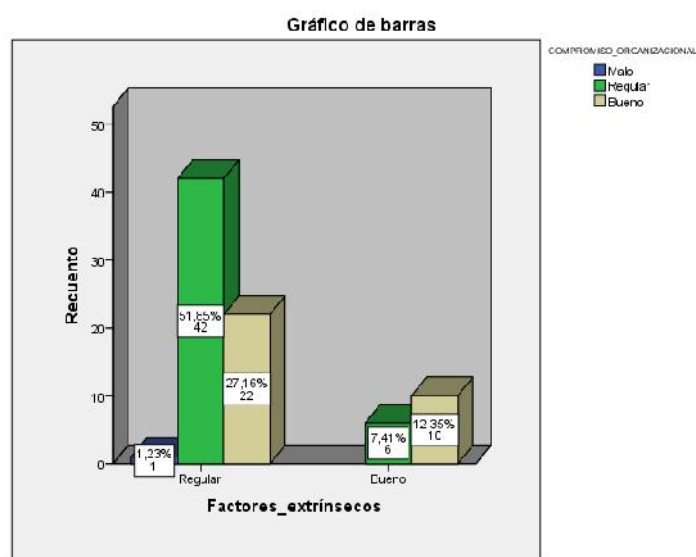


Figura 29

Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre los factores extrínsecos y compromiso organizacional.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la figura 29 se muestra los porcentajes de asociación entre los niveles de las variables factores extrínsecos y compromiso organizacional. Podemos apreciar que un 51.85% del nivel regular de los factores extrínsecos se asocia con el compromiso organizacional mientras que un 7.41% del mismo nivel se asocia con el compromiso organizacional; por otro lado, en el nivel bueno solo el 27.16% de los factores extrínsecos se relaciona con el compromiso organizacional, en tanto que el 12.35% del mismo nivel de factores extrínsecos se relaciona con el compromiso organizacional.

Factores_intrínsecos * COMPROMISO_ORGANIZACIONAL

Tabla 32

Tabla de contingencia para los factores intrínsecos y compromiso organizacional.

Recuento		COMPROMISO_ORGANIZACIONAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Factores_intrinsecos	Regular	1	15	2	18
	Bueno	0	33	30	63
Total		1	48	32	81

Fuente: Aplicación de instrumentos.

La tabla 32 se muestra los datos de la tabla de contingencia entre las dos variables, según el cual se tiene 48 docentes con compromiso organizacional regular y 32 docentes con compromiso organizacional bueno, mientras que 18 docente manifiestan un nivel regular de factores intrínsecos frente a 63 manifiestan un nivel bueno de factores intrínsecos.

Tabla 33

Test χ^2 , reporte del software SPSS para los factores intrínsecos y el compromiso organizacional.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,487 ^a	2	,005
Razón de verosimilitudes	11,225	2	,004
Asociación lineal por lineal	9,376	1	,002
N de casos válidos	81		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es ,22.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 33 se tiene un valor de $\chi^2 = 10.487$, con 2 grados de libertad y una significancia de $p = 0.005$. con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.005 < 0.050$ lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula de independencia de las variables, de

igual manera, la Razón de verosimilitud de 11.225 con un $p = 0.004$ y con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.004 > 0.050$; sin embargo y también el coeficiente de Asociación lineal por lineal es significativo con un valor de 4.430 y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.035 < 0.050$ los que nos lleva a rechazar la independencia de variables aceptando la dependencia entre los factores intrínsecos y el compromiso organizacional.

Tabla 34

Dirección de la asociación entre las variables factores intrínsecos y compromiso organizacional.

Medidas direccionales					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Simétrica	,325	,084	3,380	,001
	Factores_intrínsecos dependiente	,277	,079	3,380	,001
	COMPROMISO_ORGANIZACIONAL dependiente	,394	,101	3,380	,001

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 34 se observa que la variable compromiso organizacional en su calidad de variable dependiente tiene un mayor valor (0.394) con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.001 < 0.050$, por lo tanto se concluye que la variable independiente es los factores motivacionales y la variable dependiente es el compromiso organizacional.

En la tabla 35, se tiene que el estadístico Tau-b de Kendall se encuentra en el rango ($0.2 < 0.330 < 0.4$) con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.001 < 0.050$, lo que significa que estamos frente a una relación positiva regular. El estadístico Tau-c de Kendall se encuentra en el rango ($0.2 < 0.273 < 0.4$) con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.001 < 0.050$, lo que significa también que estamos frente a una relación positiva regular. Y finalmente, el estadístico Gamma se encuentra en

el rango ($0.6 < 0.772 < 0.8$] con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.040 < 0.050$, lo que significa que estamos frente a una asociación alta entre los factores intrínsecos y el compromiso organizacional.

Tabla 35

Magnitud y dirección de la asociación entre los factores intrínsecos y compromiso organizacional.

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,330	,085	3,380	,001
	Tau-c de Kendall	,273	,081	3,380	,001
	Gamma	,772	,159	3,380	,001
N de casos válidos		81			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

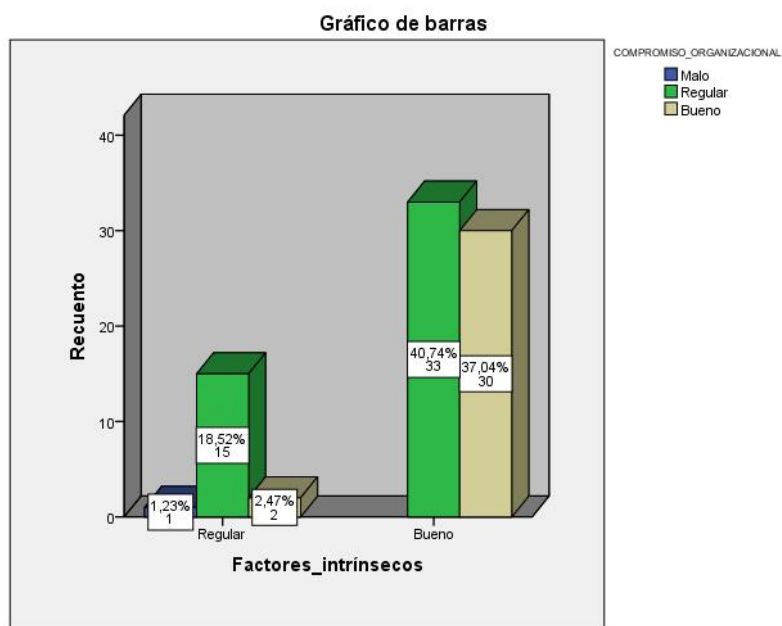


Figura 30

Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre los factores intrínsecos y compromiso organizacional.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la figura 30 se muestra los porcentajes de asociación entre los niveles de las variables factores extrínsecos y compromiso organizacional. Podemos apreciar que un 18.52% del nivel regular de los factores extrínsecos se asocia con el compromiso organizacional mientras que un 40.74% del mismo nivel se asocia con el compromiso organizacional; por otro lado, en el nivel bueno solo el 27.16% de los factores intrínsecos se asocia con el compromiso organizacional, en tanto que el 12.35% del mismo nivel de factores intrínsecos se asocia con el compromiso organizacional.

3.1.7. Análisis de contingencia para valorar la asociación de los ocho factores motivacionales y el compromiso organizacional.

El interés de la presente investigación es también investigar qué factores motivacionales se asocian mejor con el compromiso organizacional, para tal efecto se utilizó el software SPSS colocando en las filas a los ocho factores motivacionales, cuyos resultados se resumen en la tabla 31.

Salario_y_beneficios_sociales * COMPROMISO_ORGANIZACIONAL

Para este análisis nos volvemos a plantear las hipótesis siguientes:

H_0 : Las variables son independientes (No existe relación entre ellas)

H_1 : Las variables no son independientes (Existe relación entre ellas)

Tabla 36

Dirección de la asociación entre el factor salario y beneficios sociales y compromiso organizacional.

Tabla de contingencia					
Recuento		COMPROMISO_ORGANIZACION			Total
		AL			
		Malo	Regular	Bueno	
Salario_y_beneficios_sociales	Malo	0	5	3	8
	Regular	1	31	16	48
	Bueno	0	12	13	25
Total		1	48	32	81

Fuente: Aplicación de instrumentos.

La tabla 36 se muestra los datos de la tabla de contingencia entre las dos variables, según el cual se tiene 48 docentes con compromiso organizacional regular y 32 docentes con compromiso organizacional bueno, mientras que 48 docente manifiestan un nivel regular del factor salario y beneficio social frente a 25 manifiestan un nivel bueno del factor salario y beneficios sociales.

Tabla 37

Test χ^2 , reporte del software SPSS para el factor salario y beneficios sociales y el compromiso organizacional.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,925 ^a	4	,570
Razón de verosimilitudes	3,251	4	,517
Asociación lineal por lineal	1,570	1	,210
N de casos válidos	81		

a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es ,10.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 37 se tiene un valor de $\chi^2 = 10.487$, con 2 grados de libertad y una significancia de $p = 0.570$. con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.570 > 0.050$ lo que nos lleva a aceptar la hipótesis nula de independencia de las variables, de igual manera, la Razón de verosimilitud de 3.251 con un $p = 0.517$ y con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.517 > 0.050$; sin embargo y también el coeficiente de Asociación lineal por lineal es significativo con un valor de 1.570 y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.210 > 0.050$ los que nos lleva a aceptar la independencia de variables rechazando la dependencia entre el factor salario y beneficios sociales y el compromiso organizacional.

En la tabla 38 se observa que todas las medidas direccionales tienen un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.177 > 0.050$, por lo tanto al no existir asociación entre el factor salario y beneficios sociales con el compromiso organizacional es de esperar que ninguna de las variables se ubique en la condición de dependiente.

Tabla 38

Dirección de la asociación entre el factor salario y beneficios sociales y compromiso organizacional.

Medidas direccionales					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Simétrica	,144	,106	1,350	,177
	Salario_y_beneficios_sociales dependiente	,151	,111	1,350	,177
	COMPROMISO_ORGANIZACIONAL dependiente	,137	,101	1,350	,177

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 38 se observa que la variable salario y beneficios sociales en su calidad de variable dependiente tiene un mayor valor (0.151) con un nivel de significancia p-valor = 0.177 > 0.050, sin embargo lo que podría ser la variable dependiente el factor salario y beneficios sociales y la variable independiente es el compromiso organizacional, no sería tal en vista de la falta de significancia estadística.

Tabla 39

Magnitud y dirección de la asociación entre el factor salario y beneficios sociales y compromiso organizacional.

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,144	,106	1,350	,177
	Tau-c de Kendall	,112	,083	1,350	,177
	Gamma	,271	,194	1,350	,177
N de casos válidos		81			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 39, se tiene que el estadístico Tau-b de Kendall se encuentra en el rango $(0.0 < 0.144 < 0.2]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.177 > 0.050$, lo que significa que estamos frente a una relación positiva baja no significativa. El estadístico Tau-c de Kendall se encuentra en el rango $(0.0 < 0.112 < 0.2]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.177 > 0.050$, lo que significa también que estamos frente a una relación positiva muy baja no significativa. Y finalmente, el estadístico Gamma se encuentra en el rango $(0.2 < 0.271 < 0.4]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.177 > 0.050$, lo que significa que estamos frente a una asociación moderada no significativa entre los el factor salario y beneficios sociales y el compromiso organizacional.

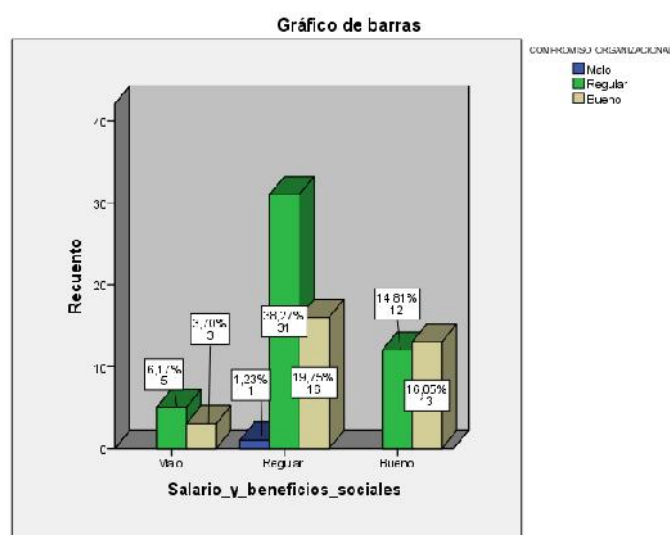


Figura 31

Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre el factor salario y beneficios sociales y compromiso organizacional.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la figura 31 se muestra los porcentajes de asociación entre los niveles del factor salario y beneficios sociales y el compromiso organizacional. Podemos apreciar que un 6.17% del nivel malo del factor salario y beneficios sociales se asocia con el compromiso organizacional mientras que un 3.70% del mismo nivel se asocia con el compromiso organizacional; por otro lado, en el nivel baja el 1.23%, 38.27% y 19.75% respectivamente del factor salario y beneficios sociales se asocian con el

compromiso organizacional, en tanto que en el nivel bueno el 14.81% y el 16.05% del factor salario y beneficios sociales se asocia con el compromiso organizacional.

Políticas_y_dirección * COMPROMISO_ORGANIZACIONAL

Para este análisis nos volvemos a plantear las hipótesis siguientes:

H_0 : Las variables son independientes (No existe relación entre ellas)

H_1 : Las variables no son independientes (Existe relación entre ellas)

Tabla 40

Dirección de la asociación entre el factor políticas y dirección con el compromiso organizacional.

Tabla de contingencia					
Recuento		COMPROMISO_ORGANIZACIONAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Políticas_y_dirección	Regular	1	39	10	50
	Bueno	0	9	22	31
Total		1	48	32	81

Fuente: Aplicación de instrumentos.

La tabla 40 se muestra los datos de la tabla de contingencia entre las dos variables, según el cual se tiene 48 docentes con compromiso organizacional regular y 32 docentes con compromiso organizacional bueno, mientras que 50 docente manifiestan un nivel regular del factor políticas y dirección frente a 31 manifiestan un nivel bueno del políticas y dirección.

En la tabla 41 se tiene un valor de $\chi^2 = 20.946$ bastante alto, con 2 grados de libertad y una significancia de $p = 0.000$. con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000 < 0.050$ lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula de independencia de las variables, de igual manera, la Razón de verosimilitud de 21.714 con un $p = 0.000$ y con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000 < 0.050$; también el coeficiente de Asociación lineal por lineal es significativo con un valor de 20.321 y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000 < 0.050$ los que nos lleva a rechazar la hipótesis nula

y a aceptar la dependencia entre el factor políticas y dirección con el compromiso organizacional.

Tabla 41

Test χ^2 , reporte del software SPSS para el factor políticas y dirección en el compromiso organizacional.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,946 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	21,714	2	,000
Asociación lineal por lineal	20,321	1	,000
N de casos válidos	81		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es ,38.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

Tabla 42

Dirección de la asociación entre el factor políticas y dirección con el compromiso organizacional.

Medidas direccionales					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Simétrica	,505	,096	5,048	,000
	d de Políticas_y_dirección dependiente	,494	,095	5,048	,000
	Somers COMPROMISO_ORGANIZACIONAL dependiente	,515	,098	5,048	,000

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 42 se observa que la variable compromiso organizacional en su calidad de variable dependiente tiene un mayor valor (0.515) con un nivel de significancia p-valor = 0.000 < 0.050, lo que indica que la variable independiente es el factor políticas y dirección y la variable dependiente es el compromiso organizacional.

Tabla 43

Magnitud y dirección de la asociación entre el factor políticas y dirección con el compromiso organizacional.

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,505	,096	5,048	,000
	Tau-c de Kendall	,487	,096	5,048	,000
	Gamma	,816	,088	5,048	,000
N de casos válidos		81			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 43, se tiene que el estadístico Tau-b de Kendall se encuentra en el rango $(0.4 < 0.505 < 0.6]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000 < 0.050$, lo que significa que estamos frente a una asociación positiva moderada significativa. El estadístico Tau-c de Kendall se encuentra en el rango $(0.4 < 0.487 < 0.6]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000 < 0.050$, lo que significa también que estamos frente a una asociación positiva moderada significativa. Y finalmente, el estadístico Gamma se encuentra en el rango $(0.8 < 0.816 < 1.0]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000 > 0.050$, lo que significa que estamos frente a una asociación muy alta significativa entre las Políticas y dirección con el compromiso organizacional.

En la figura 32 se muestra los porcentajes de asociación entre los niveles del factor salario y beneficios sociales y el compromiso organizacional. Podemos apreciar que un 1.23% del nivel regular del factor políticas y dirección se asocia con el compromiso organizacional mientras que un 48.15% del mismo nivel se asocia con el nivel bajo del compromiso organizacional y el 12.35% del nivel regular del factor políticas y dirección se asocia con el nivel bueno del compromiso organizacional; por otro lado, en el nivel bueno el 11.11% y el 27.16% del nivel bueno respectivamente del factor políticas y dirección se asocian con los niveles regular y bueno del compromiso organizacional.

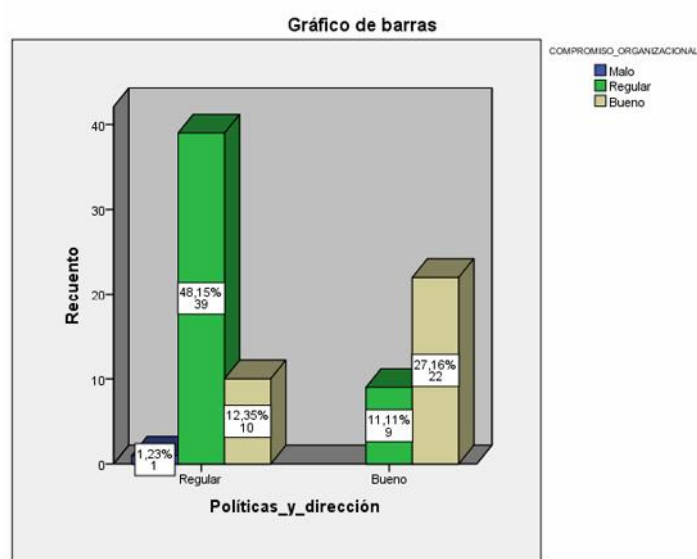


Figura 32

Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre el factor políticas y dirección con el compromiso organizacional.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

Condiciones_físicas_y_ambientales*COMPROMISO_ORGANIZACIONAL

Para este análisis nos volvemos a plantear las hipótesis siguientes:

H_0 : Las variables son independientes (No existe relación entre ellas)

H_1 : Las variables no son independientes (Existe relación entre ellas)

Tabla 44

Dirección de la asociación entre el factor condiciones físicas y ambientales con el compromiso organizacional.

Tabla de contingencia

Recuento		COMPROMISO_ORGANIZACION			Total
		AL			
		Malo	Regular	Bueno	
Condiciones_físicas_y_ambientales	Malo	0	5	1	6
	Regular	1	28	21	50
	Bueno	0	15	10	25
Total		1	48	32	81

Fuente: Aplicación de instrumentos.

La tabla 44 se muestra los datos de la tabla de contingencia entre las dos variables, según el cual se tiene 48 docentes con compromiso organizacional regular y 32 docentes con compromiso organizacional bueno, mientras que 6 docente manifiestan un nivel regular del factor condiciones físicas y ambientales frente a 50 manifiestan un nivel bueno del factor condiciones físicas y ambientales.

Tabla 45

Test χ^2 , reporte del software SPSS para el factor condiciones ambientales y el compromiso organizacional.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,171 ^a	4	,704
Razón de verosimilitudes	2,672	4	,614
Asociación lineal por lineal	,426	1	,514
N de casos válidos	81		

a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es ,07.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 45 se tiene un valor de $\chi^2 = 2.171$, con 4 grados de libertad y una significancia de $p = 0.704$. con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.704 > 0.050$ lo que nos lleva a aceptar la hipótesis nula de independencia de las variables, de igual manera, la Razón de verosimilitud de 2.672 con un $p = 0.614$ y con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.5614 > 0.050$; y también el coeficiente de Asociación lineal por lineal es significativo con un valor de 0.426 y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.514 > 0.050$ los que nos lleva a aceptar la independencia de variables rechazando la dependencia entre el factor condiciones ambientales y el compromiso organizacional.

Tabla 46

Dirección de la asociación entre el factor condiciones ambientales y el compromiso organizacional.

Medidas direccionales					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Simétrica	,058	,102	,565	,572
	Condiciones_físicas_y_ambientales dependiente	,059	,105	,565	,572
	COMPROMISO_ORGANIZACIONAL dependiente	,056	,099	,565	,572

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 46 se observa que la variable condiciones físicas y ambientales en su calidad de variable dependiente tiene un mayor valor (0.059) con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.572 > 0.050$, sin embargo lo que podría ser la variable dependiente el factor las condiciones físicas y ambientales y la variable independiente el compromiso organizacional, no sería tal en vista de la falta de significancia estadística.

Tabla 47

Magnitud y dirección de la asociación entre el factor condiciones físicas y ambientales y el compromiso organizacional.

Medidas simétricas				
	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Tau-b de Kendall	,058	,102	,565	,572
Ordinal por ordinal Tau-c de Kendall	,044	,078	,565	,572
Gamma	,117	,205	,565	,572
N de casos válidos	81			

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 47, se tiene que el estadístico Tau-b de Kendall se encuentra en el rango $(0.0 < 0.058 < 0.2]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.572 > 0.050$, lo que significa que estamos frente a una asociación positiva baja no significativa. El

estadístico Tau-c de Kendall se encuentra en el rango ($0.0 < 0.044 < 0.2$] con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.572 > 0.050$, lo que significa también que estamos frente a una relación positiva baja no significativa. Y finalmente, el estadístico Gamma se encuentra en el rango ($0.0 < 0.117 < 0.2$] con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.572 > 0.050$, lo que significa que estamos frente a una asociación moderada no significativa entre los el factor condiciones físicas y ambientales y el compromiso organizacional.

En la figura 33 se muestra los porcentajes de asociación entre los niveles del factor salario y beneficios sociales y el compromiso organizacional. Podemos apreciar que un 6.17% del nivel malo del factor condiciones físicas y ambientales se asocia con el nivel malo del compromiso organizacional mientras que un 1.23% del mismo nivel se asocia con el nivel malo del compromiso organizacional; por otro lado, en el nivel regular el 1.23%, 34.93% y 25.93% respectivamente del factor condiciones físicas y ambientales se asocian con los respectivos niveles del compromiso organizacional, en tanto que en el nivel bueno el 18.52% y el 12.35% del factor condiciones físicas y ambientales se asocia con el compromiso organizacional.

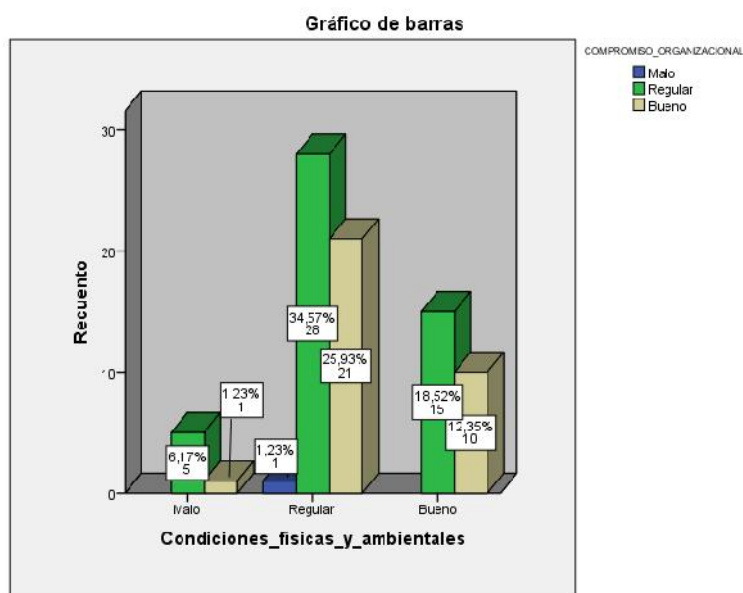


Figura 33

Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre el factor condiciones físicas y ambientales y el compromiso organizacional.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

Oportunidades_de_crecimiento * COMPROMISO_ORGANIZACIONAL

Para este análisis nos volvemos a plantear las hipótesis siguientes:

H_0 : Las variables son independientes (No existe relación entre ellas)

H_1 : Las variables no son independientes (Existe relación entre ellas)

La tabla 48 se muestra los datos de la tabla de contingencia entre las dos variables, según el cual se tiene 48 docentes con compromiso organizacional regular y 32 docentes con compromiso organizacional bueno, mientras que 72 docente manifiestan un nivel regular del factor oportunidades de crecimiento frente a 7 manifiestan un nivel bueno del factor oportunidades de crecimiento.

Tabla 48

Dirección de la asociación entre el factor oportunidades de crecimiento y el compromiso organizacional.

Tabla de contingencia					
Recuento		COMPROMISO_ORGANIZACION			Total
		AL			
		Malo	Regular	Bueno	
Oportunidades_de_crecimiento	Malo	0	1	1	2
	Regular	1	44	27	72
	Bueno	0	3	4	7
Total		1	48	32	81

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 49 se tiene un valor de $\chi^2 = 1.194$, con 4 grados de libertad y una significancia de $p = 0.570$. con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.879 > 0.050$ lo que nos lleva a aceptar la hipótesis nula de independencia de las variables, de igual manera, la Razón de verosimilitud de 1.269 con un $p = 0.867$ y con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.867 > 0.050$; también tenemos que el coeficiente de Asociación lineal por lineal es significativo con un valor de 0.514 y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.473 > 0.050$ los que nos lleva a aceptar la independencia

de variables rechazando la dependencia entre el factor oportunidades de crecimiento y el compromiso organizacional.

Tabla 49

Test χ^2 , reporte del software SPSS para el factor oportunidades de crecimiento y el compromiso organizacional.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,194 ^a	4	,879
Razón de verosimilitudes	1,269	4	,867
Asociación lineal por lineal	,514	1	,473
N de casos válidos	81		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es ,02.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

Tabla 50

Dirección de la asociación entre las variables factores extrínsecos y compromiso organizacional.

Medidas direccionales					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Simétrica	,074	,103	,709	,478
	Oportunidades_de_crecimiento dependiente	,052	,073	,709	,478
	COMPROMISO_ORGANIZACIONAL dependiente	,127	,176	,709	,478

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Aplicación de instrumentos

En la tabla 50 se observa que la variable compromiso organizacional en su calidad de variable dependiente tiene un mayor valor (0.127) con un nivel de significancia p-valor = 0.478 > 0.050, sin embargo lo que podría ser la variable

independiente el factor oportunidades de crecimiento y la variable dependiente es el compromiso organizacional, no sería tal en vista de la falta de significancia estadística.

En la tabla 51, se tiene que el estadístico Tau-b de Kendall se encuentra en el rango $(0.0 < 0.081 < 0.2]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.478 > 0.050$, lo que significa que estamos frente a una asociación positiva baja no significativa. El estadístico Tau-c de Kendall se encuentra en el rango $(0.0 < 0.038 < 0.2]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.478 > 0.050$, lo que significa también que estamos frente a una relación positiva baja no significativa. Y finalmente, el estadístico Gamma se encuentra en el rango $(0.2 < 0.244 < 0.4]$ con un nivel de asociación bajo y con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.478 > 0.050$, lo que significa que estamos frente a una asociación baja no significativa entre los el factor oportunidades de crecimiento y el compromiso organizacional

Tabla 51

Magnitud y dirección de la asociación entre el factor oportunidades de crecimiento y el compromiso organizacional.

Medidas simétricas				
	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Tau-b de Kendall	,081	,113	,709	,478
Ordinal por ordinal Tau-c de Kendall	,038	,054	,709	,478
Gamma	,244	,328	,709	,478
N de casos válidos	81			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

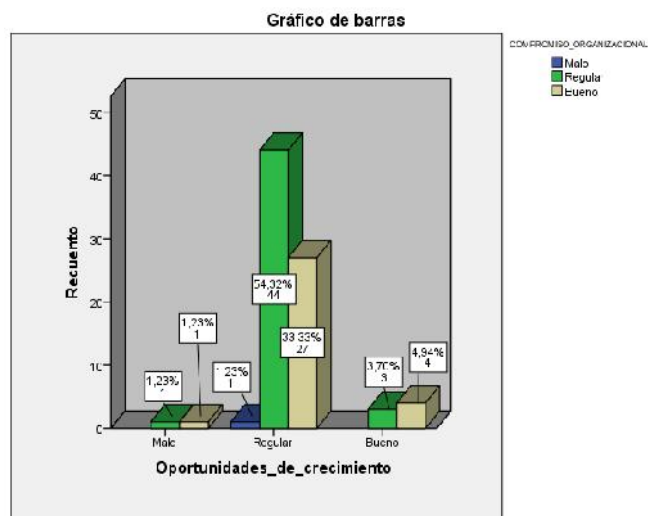


Figura 34

Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre el factor oportunidades de crecimiento y el compromiso organizacional.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la figura 34 se muestra los porcentajes de asociación entre los niveles del factor salario y beneficios sociales y el compromiso organizacional. Podemos apreciar que un 1.23% del nivel malo del factor oportunidades de crecimiento se asocia con el nivel regular del compromiso organizacional y también un 1.23% del mismo nivel se asocia con el nivel bueno del compromiso organizacional; por otro lado, en el nivel regular el 1.23%, 54.32% y 33.33% respectivamente del nivel regular del factor oportunidades de crecimiento se asocian con los respectivos niveles del compromiso organizacional, en tanto que en el nivel bueno el 3.70% y el 4.94% del factor oportunidades de crecimiento se asocia con el compromiso organizacional.

Desarrollo_profesional * COMPROMISO_ORGANIZACIONAL

Para este análisis nos volvemos a plantear las hipótesis siguientes:

H_0 : Las variables son independientes (No existe relación entre ellas)

H_1 : Las variables no son independientes (Existe relación entre ellas)

Tabla 52

Dirección de la asociación entre el factor desarrollo profesional y el compromiso organizacional.

Tabla de contingencia

Recuento		COMPROMISO ORGANIZACIONAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo_profesional	Malo	1	3	0	4
	Regular	0	25	19	44
	Bueno	0	20	13	33
Total		1	48	32	81

Fuente: Aplicación de instrumentos.

La tabla 52 se muestra los datos de la tabla de contingencia entre las dos variables, según el cual se tiene 48 docentes con compromiso organizacional regular y 32 docentes con compromiso organizacional bueno, mientras que 4 docente manifiestan un nivel regular del factor salario y beneficio social frente a 44 manifiestan un nivel bueno del factor desarrollo profesional.

Tabla 53

Test χ^2 , reporte del software SPSS para el factor desarrollo profesional y el compromiso organizacional.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,202 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	9,532	4	,049
Asociación lineal por lineal	1,197	1	,274
N de casos válidos	81		

a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es ,05.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 53 se tiene un valor de $\chi^2 = 21.202$ bastante alto, con 4 grados de libertad y una significancia de $p = 0.000$. con un nivel de significancia p -valor =

0.000 < 0.050 lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula de independencia de las variables; de igual manera, la Razón de verosimilitud de 9.532 con un $p = 0.049$ y con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.049 < 0.050$; también el coeficiente de Asociación lineal por lineal es significativo con un valor de 1.197 y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.274 > 0.050$ los que nos lleva a aceptar la hipótesis nula para este coeficiente, sin embargo, de acuerdo a los valores de los coeficientes anteriores se debe a aceptar la dependencia entre el factor desarrollo profesional con el compromiso organizacional.

Tabla 54

Dirección de la asociación entre el factor desarrollo profesional con el compromiso organizacional.

Medidas direccionales					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Simétrica	,070	,111	,626	,531
	Desarrollo_profesional dependiente	,073	,116	,626	,531
	Somers COMPROMISO_ORGANIZACIONAL dependiente	,067	,106	,626	,531

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 54 se observa que la variable desarrollo profesional en su calidad de variable dependiente tiene un mayor valor (0.073) con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.531 > 0.050$, lo que indica que la variable independiente es el factor desarrollo profesional y la variable dependiente es el compromiso organizacional no significativo estadísticamente.

En la tabla 55, se tiene que el estadístico Tau-b de Kendall se encuentra en el rango ($0.0 < 0.070 < 0.2$] con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.531 > 0.050$, lo que significa que estamos frente a una asociación positiva baja no significativa. El estadístico Tau-c de Kendall se encuentra en el rango ($0.0 < 0.054 < 0.2$] con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.531 > 0.050$, lo que significa también que estamos

frente a una asociación positiva baja no significativa. Y finalmente, el estadístico Gamma se encuentra en el rango $(0.0 < 0.134 < 0.2]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.531 > 0.050$, lo que significa que también estamos frente a una asociación baja no significativa entre el factor desarrollo profesional con el compromiso organizacional.

Tabla 55

Magnitud y dirección de la asociación entre el factor desarrollo profesional con el compromiso organizacional.

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,070	,111	,626	,531
	Tau-c de Kendall	,054	,086	,626	,531
	Gamma	,134	,211	,626	,531
N de casos válidos		81			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

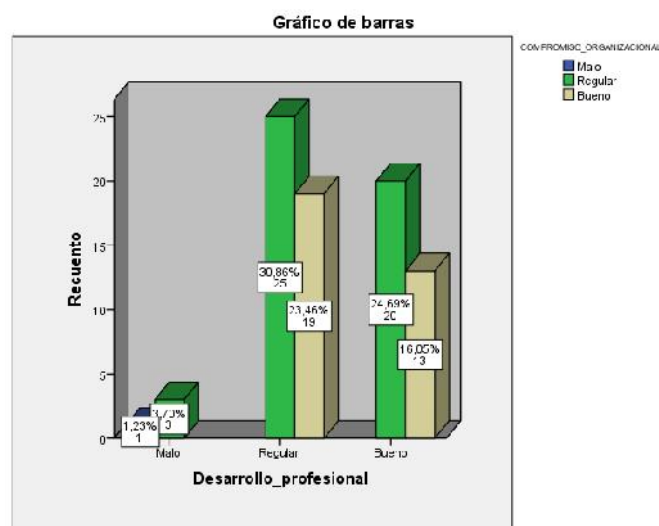


Figura 35

Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre el desarrollo profesional con el compromiso organizacional.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la figura 35 se muestra los porcentajes de asociación entre los niveles del factor desarrollo profesional y el compromiso organizacional. Podemos apreciar que un 1.23% del nivel malo del factor desarrollo profesional se asocia con el nivel bajo del compromiso organizacional y también un 3.70% del mismo nivel se asocia con el nivel regular del compromiso organizacional; por otro lado, en el nivel regular el 30.86% y 23.46% respectivamente del nivel regular del factor desarrollo profesional se asocian con los respectivos niveles del compromiso organizacional, en tanto que en el nivel bueno el 24.69% y el 10.05% del factor desarrollo profesional se asocia con el compromiso organizacional.

Satisfacción_personal * COMPROMISO_ORGANIZACIONAL

Para este análisis de debe plantear las siguientes hipótesis:

H_0 : Las variables son independientes (No existe relación entre ellas)

H_1 : Las variables no son independientes (Existe relación entre ellas)

Tabla 56

Tabla de contingencia del factor satisfacción personal y el compromiso organizacional.

Tabla de contingencia					
Recuento		COMPROMISO_ORGANIZACION			Total
		AL			
		Malo	Regular	Bueno	
Satisfacción_personal	Regular	0	12	2	14
	Bueno	1	36	30	67
Total		1	48	32	81

Fuente: Aplicación de instrumentos.

La tabla 56 se muestra los datos de la tabla de contingencia entre las dos variables, según el cual se tiene 48 docentes con compromiso organizacional regular y 32 docentes con compromiso organizacional bueno, mientras que 14 docente manifiestan un nivel regular del factor salario y beneficio social frente a 67 manifiestan un nivel bueno del factor satisfacción personal.

Tabla 57

Test χ^2 , reporte del software SPSS para el factor satisfacción personal y el compromiso organizacional.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,933 ^a	2	,085
Razón de verosimilitudes	5,632	2	,060
Asociación lineal por lineal	3,686	1	,055
N de casos válidos	81		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es ,17.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 57 se tiene un valor de $\chi^2 = 4.933$, con 2 grados de libertad y una significancia de $p = 0.570$. con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.085 > 0.050$ lo que nos lleva a aceptar la hipótesis nula de independencia de las variables, de igual manera, la Razón de verosimilitud de 5.632 con un $p = 0.060$ y con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.060 > 0.050$; también el coeficiente de Asociación lineal por lineal es significativo con un valor de 6.686 y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.055 > 0.050$ los que nos lleva a aceptar la independencia de variables rechazando la dependencia entre el factor satisfacción personal y el compromiso organizacional. Cabe notar que las significancias para este factor están muy cercanas al valor crítico por lo que se podría presumir cierta dependencia entre las variables.

En la tabla 58 se observa que la variable compromiso organizacional en su calidad de variable dependiente tiene un mayor valor (0.292) con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.020 < 0.050$, por lo que se deduce que la variable independiente es el factor satisfacción personal y la variable dependiente es el compromiso organizacional, con una significancia estadística aceptable.

Tabla 58

Dirección de la asociación entre las variables satisfacción personal y compromiso organizacional.

Medidas direccionales						
			Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	d de Somers	Simétrica	,215	,084	2,334	,020
		Satisfacción_personal dependiente	,170	,073	2,334	,020
		COMPROMISO_ORGANIZACIONAL dependiente	,292	,112	2,334	,020

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

Tabla 59

Magnitud y dirección de la asociación entre el factor satisfacción persona y compromiso organizacional.

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,223	,088	2,334	,020
	Tau-c de Kendall	,167	,072	2,334	,020
	Gamma	,614	,223	2,334	,020
N de casos válidos		81			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 59, se tiene que el estadístico Tau-b de Kendall se encuentra en el rango $(0.2 < 0.223 < 0.4]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.020 < 0.050$, lo que significa que estamos frente a una asociación positiva baja significativa. El estadístico Tau-c de Kendall se encuentra en el rango $(0.0 < 0.167 < 0.2]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.020 < 0.050$, lo que significa también que estamos frente a una relación positiva significativa. Y finalmente, el estadístico Gamma se encuentra en el rango $(0.6 < 0.614 < 0.8]$ con un nivel de asociación alta y con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.020 < 0.050$, lo que significa que estamos frente a

una asociación alta significativa entre el factor satisfacción personal y el compromiso organizacional.

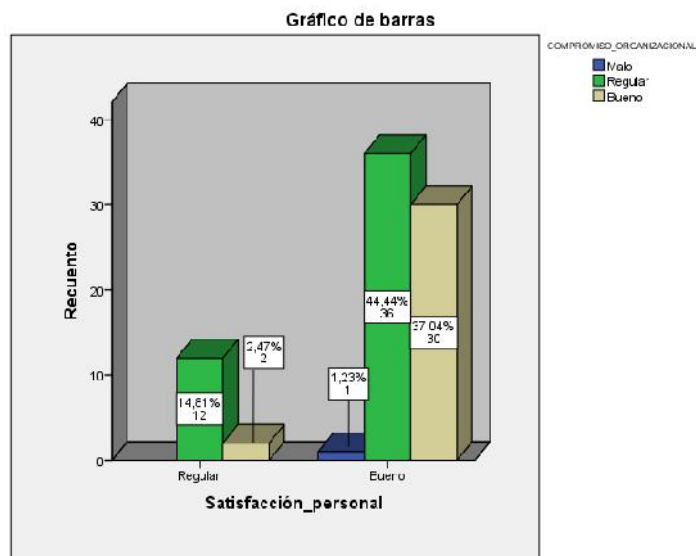


Figura 36

Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre el factor satisfacción personal y el compromiso organizacional.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la figura 34 se muestra los porcentajes de asociación entre los niveles del factor salario y beneficios sociales y el compromiso organizacional. Podemos apreciar que un 14.81% del nivel regular del factor satisfacción persona se asocia con el nivel regular del compromiso organizacional y también un 2.47% del mismo nivel se asocia con el nivel bueno del compromiso organizacional; por otro lado, en el nivel bueno el 1.23%, 44.44% y 37.04% respectivamente del nivel regular del factor satisfacción personal se asocian con los respectivos niveles del compromiso organizacional.

Autorrealización * COMPROMISO_ORGANIZACIONAL

Para este análisis de debe plantear las siguientes hipótesis:

H_0 : Las variables son independientes (No existe relación entre ellas)

H_1 : Las variables no son independientes (Existe relación entre ellas)

Tabla 60

Tabla de contingencia del factor salario y beneficios sociales y el compromiso organizacional.

Tabla de contingencia					
Recuento		COMPROMISO ORGANIZACIONAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Autorrealización	Regular	1	26	6	33
	Bueno	0	22	26	48
Total		1	48	32	81

Fuente: Aplicación de instrumentos.

La tabla 60 se muestra los datos de la tabla de contingencia entre las dos variables, según el cual se tiene 48 docentes con compromiso organizacional regular y 32 docentes con compromiso organizacional bueno, mientras que 33 docente manifiestan un nivel regular del factor políticas y dirección frente a 48 manifiestan un nivel bueno del factor autorrealización.

Tabla 61

Test χ^2 , reporte del software SPSS para el factor autorrealización en el compromiso organizacional.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,448 ^a	2	,003
Razón de verosimilitudes	12,403	2	,002
Asociación lineal por lineal	11,267	1	,001
N de casos válidos	81		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es ,41.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 61 se tiene un valor de $\chi^2 = 11.448$, con 2 grados de libertad y una significancia de $p = 0.003$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.003 < 0.050$ lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula de independencia de las variables, de igual manera, la Razón de verosimilitud de 12.403 con un $p = 0.002$ y con un nivel

de significancia $p\text{-valor} = 0.002 < 0.050$; también el coeficiente de Asociación lineal por lineal es significativo con un valor de 11.267 y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.001 < 0.050$ los que nos lleva a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la dependencia entre el factor autorrealización con el compromiso organizacional.

Tabla 62

Dirección de la asociación entre el factor autorrealización con el compromiso organizacional.

Medidas direccionales						
			Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	d de Somers	Simétrica	,370	,096	3,746	,000
		Autorrealización dependiente	,366	,095	3,746	,000
		COMPROMISO_ORGANIZACIONAL dependiente	,374	,099	3,746	,000

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 62 se observa que la variable compromiso organizacional en su calidad de variable dependiente tiene un mayor valor (0.374) con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000 < 0.050$, lo que indica que la variable independiente es el factor autorrealización y la variable dependiente es el compromiso organizacional.

En la tabla 63, se tiene que el estadístico Tau-b de Kendall se encuentra en el rango $(0.2 < 0.370 < 0.4]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000 < 0.050$, lo que significa que estamos frente a una asociación positiva baja significativa. El estadístico Tau-c de Kendall se encuentra en el rango $(0.2 < 0.361 < 0.4]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000 < 0.050$, lo que significa también que estamos frente a una asociación positiva bajar significativa. Y finalmente, el estadístico Gamma se encuentra en el rango $(0.6 < 0.692 < 0.8]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000 > 0.050$, lo que significa que estamos frente a una asociación alta significativa entre el factor autorrealización con el compromiso organizacional.

Tabla 63

Magnitud y dirección de la asociación entre el factor políticas y dirección con el compromiso organizacional.

Medidas simétricas				
	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Tau-b de Kendall	,370	,096	3,746	,000
Ordinal por ordinal Tau-c de Kendall	,361	,096	3,746	,000
Gamma	,692	,139	3,746	,000
N de casos válidos	81			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

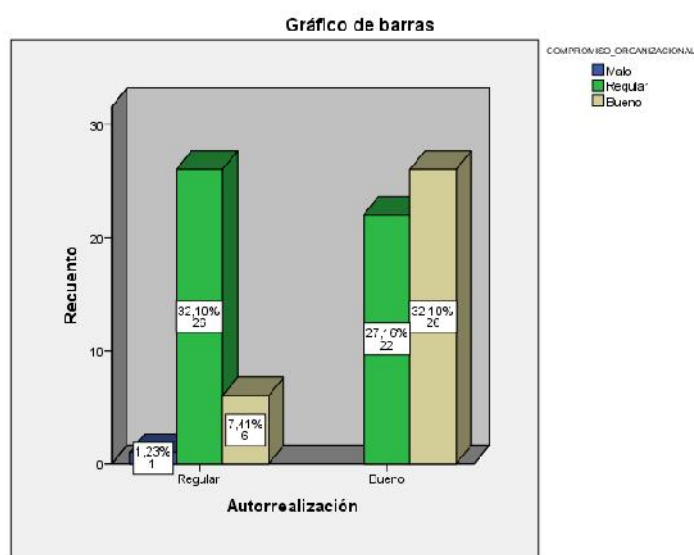


Figura 37

Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre el factor autorrealización con el compromiso organizacional.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la figura 37 se muestra los porcentajes de asociación entre los niveles del factor salario y beneficios sociales y el compromiso organizacional. Podemos apreciar que un 1.23% del nivel regular del factor políticas y dirección se asocia con el compromiso organizacional mientras que un 32.10% del mismo nivel se asocia con el nivel regular del compromiso organizacional y el 27.16% y 32.10% del nivel

bueno del factor autorrealización se asocia con el nivel regular del compromiso organizacional.

Responsabilidad_por_el_trabajo * COMPROMISO_ORGANIZACIONAL

Para este análisis de debe plantear las siguientes hipótesis:

H_0 : Las variables son independientes (No existe relación entre ellas)

H_1 : Las variables no son independientes (Existe relación entre ellas)

La tabla 68 se muestra los datos de la tabla de contingencia entre las dos variables, según el cual se tiene 48 docentes con compromiso organizacional regular y 32 docentes con compromiso organizacional bueno, mientras que 68 docente manifiestan un nivel regular del factor salario y beneficio social frente a 13 manifiestan un nivel bueno del factor salario y beneficios sociales.

Tabla 64

Tabla de contingencia del factor responsabilidad por el trabajo y el compromiso organizacional.

Tabla de contingencia					
Recuento		COMPROMISO_ORGANIZACIONAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Responsabilidad_por_el_trabajo	Regular	1	42	25	68
	Bueno	0	6	7	13
Total		1	48	32	81

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 64 se tiene un valor de $\chi^2 = 1.446$, con 2 grados de libertad y una significancia de $p = 0.485$. con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.485 > 0.050$ lo que nos lleva a aceptar la hipótesis nula de independencia de las variables, de igual manera, la Razón de verosimilitud de 1.569 con un $p = 0.456$ y con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.456 > 0.050$; y también el coeficiente de Asociación lineal

por lineal es significativo con un valor de 1.422 y un nivel de significancia p-valor = 0.233 > 0.050 que también nos lleva a rechazar la independencia de variables aceptando la dependencia entre el factor responsabilidad por el trabajo y el compromiso organizacional.

Tabla 65

Test χ^2 , reporte del software SPSS para el factor responsabilidad por el trabajo y el compromiso organizacional.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,446 ^a	2	,485
Razón de verosimilitudes	1,569	2	,456
Asociación lineal por lineal	1,422	1	,233
N de casos válidos	81		

Fuente: Aplicación de instrumentos.

Tabla 66

Dirección de la asociación entre las variables responsabilidad por el trabajo y compromiso organizacional.

Medidas direccionales					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Simétrica	,126	,106	1,160	,246
	Responsabilidad_por_el_trabajo dependiente	,097	,083	1,160	,246
	COMPROMISO_ORGANIZACIONAL dependiente	,178	,149	1,160	,246

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 67, se tiene que el estadístico Tau-b de Kendall se encuentra en el rango (0.0 < 0.131 < 0.2] con un nivel de significancia p-valor = 0.246 > 0.050, lo que significa que estamos frente a una asociación positiva baja no significativa. El estadístico Tau-c de Kendall se encuentra en el rango (0.0 < 0.096 < 0.2] con un nivel de significancia p-valor = 0.246 > 0.050, lo que significa también que estamos

frente a una relación positiva baja no significativa. Y finalmente, el estadístico Gamma se encuentra en el rango $(0.2 < 0.344 < 0.4]$ con un nivel de asociación baja y con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.246 > 0.050$, lo que significa que estamos frente a una asociación baja no significativa entre el factor responsabilidad por el trabajo y el compromiso organizacional

Tabla 67

Magnitud y dirección de la asociación entre el factor responsabilidad por el trabajo y compromiso organizacional.

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,131	,111	1,160	,246
	Tau-c de Kendall	,096	,082	1,160	,246
	Gamma	,344	,265	1,160	,246
N de casos válidos		81			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

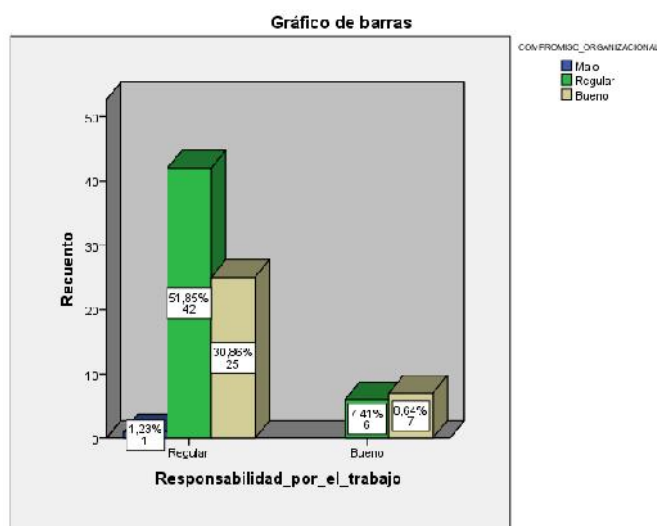


Figura 38

Gráfico de barras agrupado de los niveles de asociación entre el factor responsabilidad por el trabajo y el compromiso organizacional.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

3.1.8. Resumen de niveles de asociación entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional

Tabla 68

Resumen de estadísticos para los datos ordinales para la asociación de los ocho factores motivacionales con el compromiso organizacional.

FACTORES MOTIVACIONALES	ESTADÍSTICOS									
	Chi-cuadrado		d de Somers		Tau-b de Kendal		Tau-c de Kendall		Gamma	
	Valor	Significancia	Valor	Significancia	Valor	Significancia	Valor	Significancia	Valor	Significancia
Salario_y_beneficios_sociales	2,925	0,570	0,144	0,177	0,144	0,177	0,112	0,177	0,271	0,177
Políticas_y_dirección	20,946	0.000	0,505	0.000	0,505	0.000	0,487	0.000	0,816	0.000
Condiciones_físicas_y_ambientales	2,171	0,704	0,058	0,572	0,58	0,572	0,044	0,572	0,117	0,572
Oportunidades_de_crecimiento	1,194	0,879	0,074	0,478	0,081	0,478	0,038	0,478	0,244	0,478
Desarrollo_profesional	21,202	0.000	0,070	0,531	0,070	0,531	0,054	0,531	0,134	0,531
Satisfacción_personal	4,933	0,085	0,215	0,020	0,223	0,020	0,167	0,020	0,614	0,020
Autorrealización	11,448	0,003	0,370	0.000	0,370	0.000	0,361	0.000	0,692	0.000
Responsabilidad_por_el_trabajo	1,446	0,485	0,126	0,246	0,131	0,246	0,096	0,246	0,344	0,246

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

De acuerdo a los resultados descritos en la tabla 68, se tiene que los únicos factores motivacionales que se asocian significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” son el Factor II: Políticas y dirección y el Factor VII: Autorrealización.

Respecto del factor políticas y dirección se tiene un valor de $\chi^2_{C(2, 0.000)} = 20.946 > \chi^2_{T(2, 0.05)} = 5.991$, con un nivel de significancia p-valor = $0.000 < 0.050$; y con un Tau-b de Kendall de $(0.4 < 0.505 < 0.6]$, con un nivel de significancia p-valor = $0.000 < 0.050$; lo que indica que existe una asociación moderada positiva.

Respecto del factor autorrealización se tiene un valor de $\chi^2_{C(2, 0.003)} = 11.448$ $> \chi^2_{T(2, 0.05)} = 5.991$, con un nivel de significancia p-valor = 0.003 < 0.050; y con un Tau-b de Kendall de (0.2 < 0.370 < 0.4], con un nivel de significancia p-valor = 0.000 < 0.050; lo que indica que existe una asociación baja positiva.

3.1.9. Modelo de regresión logística ordinal para los factores motivacionales y el compromiso organizacional.

Para el análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de cuestionarios con escala ordinal se asumió las pruebas no paramétricas que muestran la relación entre la variable independiente factores motivacionales frente a la variable dependiente compromiso organizacional, para lo cual se realizará la prueba de hipótesis basado en la prueba de regresión logística ordinal, en vista que los datos del modelamiento son de tipo cualitativo ordinal, por tal motivo se utilizó los reportes del programa SPSS.

Según Salas (1996)

Los objetivos del modelo de regresión logística son, principalmente tres: (i) determinar la existencia o ausencia de relación entre una o más variables independientes [...]; (ii) medir el signo de dicha relación, en caso que exista, y, (iii) estimar o predecir la probabilidad de que se produzca el suceso o acontecimiento definido como “Y=1” en función de los valores que tomen las variables independientes. (p. 195)

En la figura se muestra la probable dependencia entre las variables en estudio, específicamente se observa que para valores bajos de la variable independiente corresponden valores bajos de la variable dependiente y por otra parte para valores altos de la variable independiente, este hecho nos permite pronosticar que definitivamente existe dependencia entre ambas variables de tal manera que podemos anticipar afirmando que a niveles mayores de factores motivacionales corresponde un mayor compromiso organizacional.

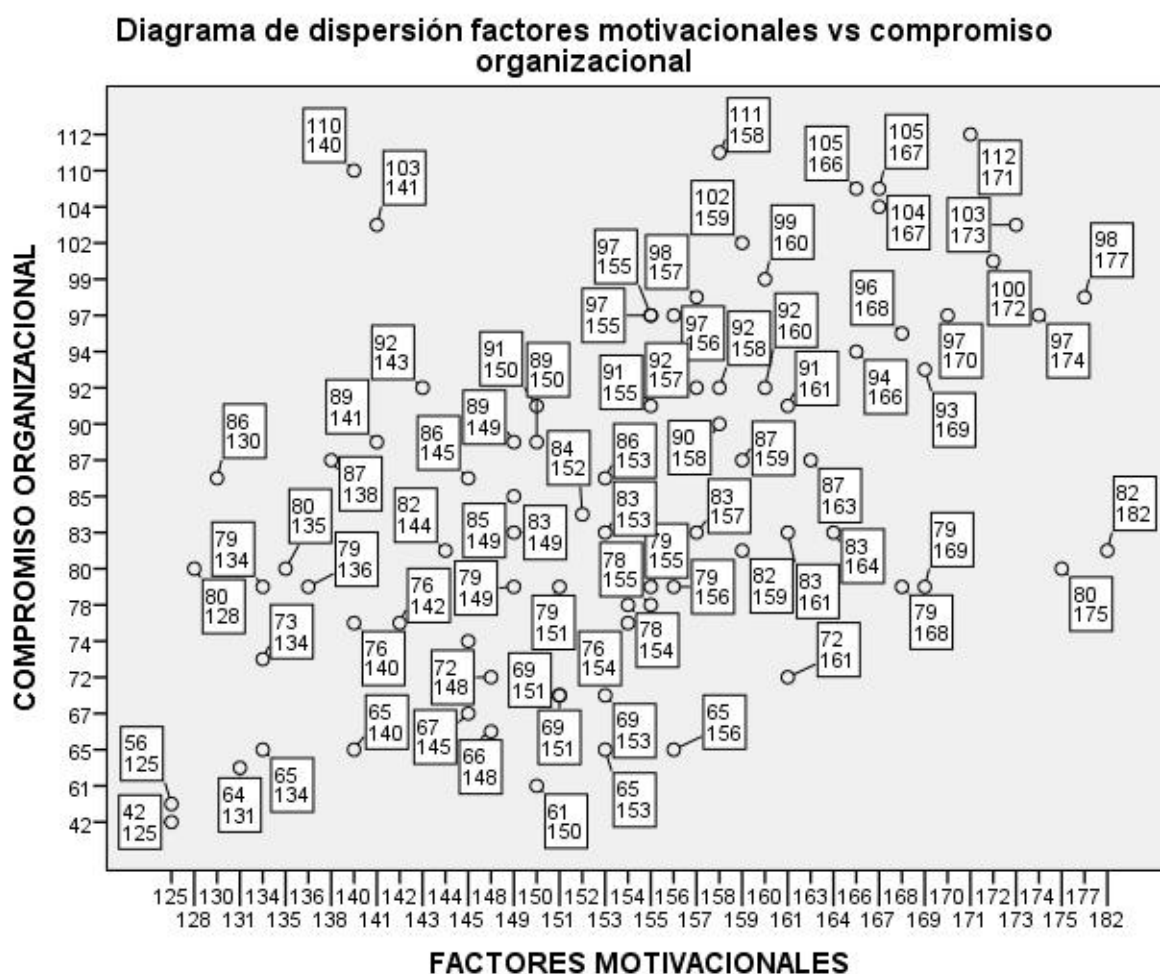


Figura 39

Diagrama de dispersión para los valores obtenidos de las variables factores motivacionales y compromiso organizacional.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

La necesidad de una adecuada interpretación de los resultados del análisis de regresión logística ordinal me lleva a formular el modelo matemático que mejor se ajusta al presente estudio.

Para Heredia, Rodríguez y Vilalta (2012):

La expresión de la función Logit para la RLO es la siguiente:

$$\ln(O_i) = \alpha_i + \beta X \quad (1)$$

En esta ecuación O_i es la “razón de probabilidad” (odds) asociada a la categoría i de la variable dependiente, siendo la expresión de esta razón:

$$O_i = \frac{P(v_{s_i} \leq c_i | a_i/v \text{ or } s \text{ de } X)}{P(v_{s_i} > c_i | a_i/v \text{ or } s \text{ de } X)} \quad (2)$$

Lo que es lo mismo que:

$$O_i = \frac{P(v_{s_i} \leq c_i | a_i/v \text{ or } s \text{ de } X)}{(1 - P(v_{s_i} \leq c_i | a_i/v \text{ or } s \text{ de } X))} \quad (3)$$

Por lo tanto:

$$\ln\left(\frac{P(v_{s_i} \leq c_i | a_i/v \text{ or } s \text{ de } X)}{(1 - P(v_{s_i} \leq c_i | a_i/v \text{ or } s \text{ de } X))}\right) = \alpha_i + \beta X \quad (4)$$

O lo que es lo mismo decir:

$$\ln\left(\frac{P(Y_i/X)}{(1 - P(Y_i/X))}\right) = \alpha_i + \beta_i X \quad (5)$$

El Logit correspondiente a esta ecuación sería de la siguiente forma:

$$\text{Logit}[P(Y_i)] = \alpha_{s_i} + \beta X \quad (6)$$

Pues haciéndolo así, el hecho de que sea positivo significa que a valores grandes de X le corresponden valores grandes de Y. una expresión análoga a la anterior es la siguiente:

$$P(Y_i) = \frac{e^{\alpha_{s_i} + \beta X}}{1 + e^{\alpha_{s_i} + \beta X}} \quad (7)$$

Generalizando el modelo para varias variables predictores se tiene lo siguiente:

$$P(Y_j) = g(X_i) = \frac{e^{\alpha_j + \beta_i x_j}}{1 + e^{\alpha_j + \beta_i x_j}}, j = 1, 2, \dots, M-1 \quad (8)$$

Donde:

M = número de categorías de la variable dependiente ordinal

X_i = variables independientes

j = puntos de corte que son parecidos a las constantes

β_i = Coeficiente de regresión

En el presente estudio se utilizó la siguiente fórmula para predecir la razón de probabilidades de la variable compromiso organizacional dado los valores asumidos por la variable independiente factores motivacionales:

$$P(Y = j) = \frac{e^{\alpha_j + \beta_j X_i}}{1 + e^{\alpha_j + \beta_j X_i}} \quad (9)$$

Por lo tanto:

$$P(Y = j) = \frac{e^{\alpha_j + \beta_j X_i}}{1 + e^{\alpha_j + \beta_j X_i}} \quad (10)$$

Prueba de hipótesis de independencia de las variables mediante la estimación de parámetros para el modelo.

Prueba Pseudo R-cuadrado para medir la calidad de ajuste del modelo.

Para realizar la prueba de hipótesis partimos de la calidad de ajuste del modelo. Según Fernández, V. y Fernández, R. (2004, p. 326). Para medir la calidad del ajuste en la regresión logística se utiliza los coeficientes de determinación conocidos como Pseudo- R^2 . EL rango teórico de los valores es $0 \leq R^2_{MF} \leq 1$, pero, muy raramente su valor se aproxima a 1. Suele considerarse una buena calidad del ajuste cuando $0.2 \leq R^2_{MF} \leq 0.4$ y excelente para valores superiores.

Según Fernández, V. y Fernández, R. (2004, p. 326). Para el valor de McFadden el rango teórico de los valores es $0 \leq R^2_{MF} \leq 1$, pero, muy raramente su valor se aproxima a 1. Suele considerarse una buena calidad del ajuste cuando $0.2 \leq R^2_{MF} \leq 0.4$ y excelente para valores superiores.

Tabla 69

Estadísticos para la medición de la calidad del ajuste del modelo logístico ordinal de las variables factores motivacionales y compromiso organizacional.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,094
Nagelkerke	,122
McFadden	,067

Función de vínculo: Logit.

Fuente: Aplicación de instrumentos

La tabla 69 muestra las medidas equivalentes del coeficiente de determinación pseudo-R² coeficiente de MacFadden igual a 0.067 cercano al valor cero que indica una baja calidad del ajuste. Por otro lado, se tiene que el coeficiente de Cox Snell – según Aguayo (2012) - es un coeficiente de determinación generalizado que se utiliza para estimar la proporción de varianza de la variable dependiente explicada por las variables predictores (independientes). Para el presente estudio tiene un valor de 0.094, lo que significa que solo el 9.4% de la variable compromiso organizacional es explicada por la variable factores motivacionales.

Según Salas (1996, p. 211), para resultados próximos a cero, la capacidad explicativa del modelo es muy reducida. Sin embargo, Morrison (1972) argumentó que precisamente los valores de R² que normalmente se obtienen cuando se calculan correlaciones entre una variable independiente binaria y las probabilidades predichas, son valores bajos, pero no implica, necesariamente, que el modelo no sea bueno.

En cambio, si revisamos el coeficiente de Negelekerke cuyo valor es de 0.122 lo cual indica que la proporción de la variabilidad en la variable compromiso organizacional asociado a los factores de predicción de la variable factores motivacionales que según el coeficiente de Negelkerke es del orden del 12.2%, el cual indica un nivel mayor de influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente.

Estimación de parámetros del modelo para la prueba de hipótesis de independencia de las variables.

En la estimación de los parámetros para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico de Wald para probar la independencia de las variables.

Con esta finalidad se planteó las siguientes hipótesis:

Ho : Los factores motivacionales y el compromiso organizacional son independientes.

Ha : Existe dependencia estadística entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional.

Tabla 70

Estimación de los parámetros del modelo y estadístico de Wald para la prueba de hipótesis de independencia de las variables.

Estimaciones de los parámetros								
		Estima_	Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
		ción	típ.				Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VARIABLE_2 = 1]	-1,355	1,475	,844	1	,358	-4,245	1,536
	[VARIABLE_2 = 2]	3,647	1,199	9,253	1	,002	1,297	5,997
Ubicación	VARIABLE_1	1,375	,500	7,568	1	,006	,395	2,354

Función de vínculo: Logit.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la tabla 70 se observa que el valor del estadístico de Wald es 9,253 para la VARIABLE_2=1 (compromiso organizacional categoría 1: débil) tiene una significancia de p-valor = 0.358 > 0.050 lo que indica que dicho valor no tiene significancia estadística, en cambio la VARIABLE_2=2 (compromiso organizacional categoría 2: moderado) tiene una significación importante, en tal sentido, para un nivel de significación de p-valor = 0.002 < 0.050, el estadístico de Wald para la categoría 2: moderado de la variable compromiso organizacional tiene un valor significativo igual a 9.253 > 4.

Para el contraste de la hipótesis nula de “Los factores motivacionales y el compromiso organizacional son independientes” frente a la hipótesis alternativa “Existe dependencia estadística entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional”, se debe comparar el valor estimado de Wald con la distribución χ^2 con un nivel de significación de 0.05 y 1 grado de libertad. En la tabla $\chi^2_{(1, 0.05)} = 3.8415 < (W = 9.253)$, lo que nos da suficientes argumentos como para rechazar la hipótesis nula, por lo que afirmamos que “Existe dependencia estadística significativa entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional”.

A continuación se hará uso de la prueba de hipótesis de los parámetros estimados para determinar el sentido de la relación entre las variables en estudio, para lo cual se formuló las siguientes hipótesis:

Ho : $\beta_i = 0$.

Ha : $\beta_i \neq 0$.

El objetivo es determinar si el valor de los coeficientes estimados son diferentes de cero, por lo tanto, se demostrará que existe dependencia entre las variables y por otro lado, si el valor del coeficiente estimado es mayor que cero, con un nivel de significación p-valor = 0.05, entonces se prueba que a grandes valores de los factores motivacionales corresponden grandes valores de compromiso organizacional, tal como se afirmó en el preámbulo del presente análisis.

En consecuencia, en la tabla 70 se observa que el valor de β_2 para la categoría 2 del compromiso organizacional es igual a 3.647 mayor que cero, con un nivel de significancia p-valor = 0.002. estos resultados nos permiten realizar las siguientes afirmaciones: (1) se rechaza la hipótesis de nulidad de los coeficientes, aceptando la hipótesis alternativa indicando que existe por lo menos un parámetro diferente de cero y por lo tanto existe dependencia significativa entre las variables factores motivacionales y compromiso organizacional, con un nivel de significancia p-valor = 0.002 < 0.05. (2) el signo positivo del parámetro estimado nos indica que para mayores valores de los factores motivacionales corresponden mayores valores de compromiso organizacional, esto quiere decir, que los factores motivacionales influyen de manera directa y positiva con el compromiso organizacional: a mayor motivación mayor compromiso.

Por otro lado, los parámetros de la tabla 70 nos permiten predecir la probabilidad de ocurrencia del nivel moderado del compromiso organizacional, dado la ocurrencia de un nivel regular de los factores motivacionales, para esta estimación se tiene como parámetros para la VARIABLE_2 = 1: $\beta_1 = -1.355$, para la VARIABLE_2 = 2: $\beta_2 = 3.647$ y el valor de $\alpha_{1,2} = 1.375$, reemplazando estos valores en la ecuación (9) se tiene: X_2

$$P(\text{VARIABLE_2} = 1) = \text{Ln}\left(\frac{P(V_{-2 \leq 1/X_2})}{1 - P(V_{-2 \leq 1/X_2})}\right) = 1.375 - 1.355*(1)$$

Despejando $P(V_{-2 \leq 1/X_2})$ se obtiene que:

$$P(V_{-2 \leq 1/X_2}) = \frac{e^{1.375 - 1.355*(1)}}{1 + e^{1.375 - 1.355*(1)}} = 0.5049$$

Del mismo modo reemplazando valores en la ecuación (9) para calcular, la $P(\text{VARIABLE_2} = 2)$, se tiene:

$$P(\text{VARIABLE_2} = 2) = \text{Ln}\left(\frac{P(V_{-2 \leq 2/X_2})}{1 - P(V_{-2 \leq 2/X_2})}\right) = 1.375 + 3.647*(2)$$

Despejando $P(V_{-2 \leq 2/X_2})$ se obtiene que:

$$P(V_{-2 \leq \frac{1}{X_2}}) = \frac{e^{1.375 + 3.647*(2)}}{1 + e^{1.375 + 3.647*(2)}} = 0.9994$$

Por tratarse de una función de probabilidades acumulativas la $P(V_{-2 \leq 2/X_2})$ se obtiene de la diferencia de las probabilidades $P(\text{VARIABLE_2} = 2) - P(\text{VARIABLE_2} = 1) = 0.9998 - 0.5049 = 0.4943$. (Agresti, 1990, pp. 183, 184)

El valor obtenido en el cálculo anterior significa que la probabilidad de que un docente de la institución educativa en estudio tenga un nivel de compromiso organizacional moderado dado que dicho docente manifiesta un nivel de factores

motivacionales regular es del orden del 47.91%, lo que nos confirma que existe una influencia muy importante de los factores motivacionales sobre el compromiso organizacional.

Evaluación de la bondad de ajuste del modelo de regresión logística.

Otra de las consideraciones más importantes para validar el modelo de regresión logística ordinal para verificar la influencia de los factores motivacionales y el compromiso organizacional es el análisis de los datos proporcionados por la tabla de bondad de ajuste.

Según Arriaza (2006, p. 137). Cuanto mayor sea la diferencia entre los coeficientes de verosimilitud mejor será el ajuste.

Según Navarro, Verbel, Robles y Hurtado (2014, p. 97) la estadística chi-cuadrado de Pearson para el modelo y otra estadística chi-cuadrado sobre la base de la desviación, tienen por objeto comprobar si los datos observados son incompatibles con el modelo ajustado.

Para el análisis de la bondad de ajuste nos planeamos las siguientes hipótesis:

Ho: Los datos observados son incompatibles con el modelo de regresión logística.

Ha: Los datos observados no son incompatibles con el modelo de regresión logística.

A partir del reporte del programa - Tabla 71 - se tiene que el Chi-cuadrado de Pearson tiene un valor de 0.125 para un nivel de significancia de $p = 0.724$ a 1 grado de libertad. Por otro lado, con el valor de p de 0.7 y un grado de libertad en la tabla de distribución de Chi-cuadrado se obtiene un valor crítico de 0.1485 y para un valor p de 0.75 el valor crítico es de 0.1015, de donde por extrapolación se obtiene un valor crítico de 0.1034 para un valor p de 0.724 y un grado de libertad, dado que el valor calculado por el programa es mayor que el valor crítico de la tabla

de distribución, la hipótesis nula debe ser aceptada, rechazándose la hipótesis alternativa la cual implica que los datos de las muestras de los factores motivacionales y compromiso organizacional son compatibles con el modelo, por lo tanto, se ajustan al modelo de regresión ordinal.

Tabla 71

Determinación de la bondad de ajuste de datos para el modelo factores motivacionales y compromiso organizacional.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,125	1	,724
Desviación	,232	1	,630

Función de vínculo: Logit.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

3.1.10. Modelo de regresión logística ordinal para los factores extrínsecos en el compromiso organizacional.

Prueba Pseudo R-cuadrado para medir la calidad de ajuste del modelo.

Tabla 72

Estadísticos para la medición de la calidad del ajuste del modelo logístico ordinal de las variables factores extrínsecos y compromiso organizacional.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,053
Nagelkerke	,069
McFadden	,037

Función de vínculo: Logit.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

La tabla 72 muestra las medidas equivalentes del coeficiente de determinación pseudo-R² coeficiente de MacFadden igual a 0.037 cercano al valor cero que indica una baja calidad del ajuste. Por otro lado, se tiene que el coeficiente

de Cox Snell – según Aguayo (2012) - es un coeficiente de determinación generalizado que se utiliza para estimar la proporción de varianza de la variable dependiente explicada por las variables predictores (independientes). Para el presente estudio tiene un valor de 0.053, lo que significa que solo el 5.3% de la variable compromiso organizacional es explicada por la variable factores extrínsecos.

Estimación de parámetros del modelo para la prueba de hipótesis de independencia de las variables.

Estadístico de Wald para probar la hipótesis de independencia de las variables.

Ho : Los factores extrínsecos y el compromiso organizacional son independientes.

Ha : Existe dependencia estadística entre los factores extrínsecos y el compromiso organizacional.

Tabla 73

Estimación de los parámetros del modelo y estadístico de Wald para la prueba de hipótesis de independencia de las variables.

Estimaciones de los parámetros								
		Estima_ ción	Error típ.	Intervalo de confianza 95%				
				Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VARIABLE_2 = 1]	-1,850	1,578	1,375	1	,241	-4,942	1,242
	[VARIABLE_2 = 2]	3,056	1,296	5,557	1	,018	,515	5,596
Ubicación Factores extrínsecos		1,191	,578	4,241	1	,039	,058	2,325

Función de vínculo: Logit.

Fuente: Aplicación de instrumentos

En la tabla 73 se observa que el valor del estadístico de Wald es 5.557 4 para la VARIABLE_2=2 (compromiso organizacional categoría 2: moderado) tiene una significancia de p-valor = 0.018 0.050 lo que indica que dicho valor es estadísticamente significativo.

Para el contraste de la hipótesis nula de “Los factores extrínsecos y el compromiso organizacional son independientes” frente a la hipótesis alternativa “Existe dependencia estadística entre los factores extrínsecos y el compromiso organizacional”, se debe comparar el valor estimado de Wald con la distribución χ^2 con un nivel de significación de 0.05 y 1 grado de libertad. En la tabla $\chi^2_{(1, 0.05)} = 3.8415 < (W = 5.557)$, lo que nos da suficientes argumentos como para rechazar la hipótesis nula, por lo que afirmamos que “Existe dependencia estadística significativa entre los factores extrínsecos y el compromiso organizacional”.

Con los datos de la tabla 73, calculamos las probabilidades acumulativas la $P(V_{-2} = 2/X_2)$ se obtiene de la diferencia de las probabilidades $P(\text{VARIABLE_2} = 2) - P(\text{VARIABLE_2} = 1) = 0.9978 - 0.3409 = 0.6568$

El valor obtenido en el cálculo anterior significa que la probabilidad de que un docente de la institución educativa en estudio tenga un nivel de compromiso organizacional moderado dado que dicho docente manifiesta un nivel regular de factores motivacionales extrínsecos es del orden del 65.68%, lo que nos confirma que existe una influencia muy importante de los factores motivacionales extrínsecos sobre el compromiso organizacional.

Evaluación de la bondad de ajuste del modelo de regresión logística.

Para el análisis de la bondad de ajuste nos planeamos las siguientes hipótesis:

Ho: Los datos observados son incompatibles con el modelo de regresión logística.

Ha: Los datos observados no son incompatibles con el modelo de regresión logística.

A partir del reporte del programa - Tabla 74 - se tiene que el Chi-cuadrado de Pearson tiene un valor de 0.078 para un nivel de significancia de $p = 0.781$ a 1 grado de libertad. Dado que $p\text{-valor} = 0.781 > 0.050$, la hipótesis nula debe ser

aceptada, rechazándose la hipótesis alternativa la cual implica que los datos de las muestras de los factores extrínsecos y compromiso organizacional son compatibles con el modelo, por lo tanto, se ajustan al modelo de regresión ordinal.

Tabla 74

Determinación de la bondad de ajuste de datos para el modelo factores extrínsecos y compromiso organizacional.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,078	1	,781
Desviación	,148	1	,701

Función de vínculo: Logit.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

3.1.11. Modelo de regresión logística ordinal para los factores intrínsecos y el compromiso organizacional.

Prueba Pseudo R-cuadrado para medir la calidad de ajuste del modelo.

Tabla 75

Estadísticos para la medición de la calidad del ajuste del modelo logístico ordinal de las variables factores extrínsecos y compromiso organizacional.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,121
Nagelkerke	,158
McFadden	,088

Función de vínculo: Logit.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

La tabla 75 muestra las medidas equivalentes del coeficiente de determinación pseudo-R² coeficiente de MacFedden igual a 0.088 cercano al valor cero que indica una baja calidad del ajuste. Por otro lado, se tiene que el coeficiente de Cox Snell – según Aguayo (2012) - es un coeficiente de determinación generalizado que se utiliza para estimar la proporción de varianza de la variable

dependiente explicada por las variables predictores (independientes). Para el presente estudio tiene un valor de 0.121, lo que significa que solo el 12.1% de la variable compromiso organizacional es explicada por la variable factores intrínsecos.

Estimación de parámetros del modelo para la prueba de hipótesis de independencia de las variables.

Estadístico de Wald para probar la hipótesis de independencia de las variables.

Ho : Los factores intrínsecos y el compromiso organizacional son independientes.

Ha : Existe dependencia estadística entre los factores intrínsecos y el compromiso organizacional.

En la tabla 76 se observa que el valor del estadístico de Wald es 9.941 4 para la VARIABLE_2=2 (compromiso organizacional categoría 2: moderado) tiene una significancia de p-valor = 0.005 0.050 lo que indica que dicho valor es estadísticamente significativo.

Tabla 76

Estimación de los parámetros del modelo y estadístico de Wald para la prueba de hipótesis de independencia de las variables.

Estimaciones de los parámetros								
		Estima_	Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
		ción	típ.				Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VARIABLE_2 = 1]	1,123	2,128	,279	1	,598	-3,047	5,293
	[VARIABLE_2 = 2]	6,555	2,326	7,941	1	,005	1,996	11,115
Ubicación Factores intrínsecos		2,157	,796	7,335	1	,007	,596	3,717

Función de vínculo: Logit.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

Para el contraste de la hipótesis nula de “Los factores intrínsecos y el compromiso organizacional son independientes” frente a la hipótesis alternativa “Existe dependencia estadística entre los factores intrínsecos y el compromiso

organizacional”, se debe comparar el valor estimado de Wald con la distribución χ^2 con un nivel de significación de 0.05 y 1 grado de libertad. En la tabla $\chi^2_{(1, 0.05)} = 3.8415 < (W = 7.941)$, lo que nos da suficientes argumentos como para rechazar la hipótesis nula, por lo que afirmamos que “Existe dependencia estadística significativa entre los factores intrínsecos y el compromiso organizacional.

Con los datos de la tabla 76, calculamos las probabilidades acumulativas la $P(VARIABLE_2 = 2/X_2)$ se obtiene de la diferencia de las probabilidades $P(VARIABLE_2 = 2) - P(VARIABLE_2 = 1) = 0.9999 - 0.9637 = 0.0363$

El valor obtenido en el cálculo anterior significa que la probabilidad de que un docente de la institución educativa en estudio tenga un nivel de compromiso organizacional moderado dado que dicho docente manifiesta un nivel regular de factores motivacionales extrínsecos es del orden del 3.63%, lo que nos confirma que existe una influencia importante de los factores motivacionales intrínsecos sobre el compromiso organizacional.

Evaluación de la bondad de ajuste del modelo de regresión logística.

Para el análisis de la bondad de ajuste nos planeamos las siguientes hipótesis:

Ho: Los datos observados son incompatibles con el modelo de regresión logística.

Ha: Los datos observados no son incompatibles con el modelo de regresión logística.

Tabla 77

Determinación de la bondad de ajuste de datos para el modelo factores intrínsecos y compromiso organizacional.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,485	1	,486
Desviación	,769	1	,381

Función de vínculo: Logit.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

En la Tabla 77 se tiene que el Chi-cuadrado de Pearson tiene un valor de 0.078 para un nivel de significancia de $p = 0.481$ a 1 grado de libertad. Dado que $p\text{-valor} = 0.486 > 0.050$, la hipótesis nula debe ser aceptada, rechazándose la hipótesis alternativa la cual implica que los datos de las muestras de los factores intrínsecos y compromiso organizacional son compatibles con el modelo, por lo tanto, se ajustan al modelo de regresión ordinal.

3.1.12. Modelo de regresión logística ordinal para la determinación de los factores de mayor incidencia en la relación de los factores motivacionales con el compromiso organizacional.

Para determinar qué factores motivacionales son los que tienen mayor influencia en el compromiso organizacional se utilizó los valores proporcionados en la tabla 79 producto de la información obtenida a raíz de la aplicación de los instrumentos de medición.

En la tabla 78 se observa que para la [VARIABLE_2 = 1] (compromiso organizacional, categoría 2: moderado) existe un parámetro diferente de cero con un estadístico de Wald = 207.257 / 4, estadísticamente significativo con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.050$, frente al cual se asocian significativamente el [FACTOR_II=2] (políticas y dirección, categoría 2: regular) con un estadístico de Wald = 12.026 / 4, estadísticamente significativo con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.001 < 0.050$, y el [FACTOR_VII=2] (autorrealización, categoría 2: regular), con un estadístico de Wald = 7.466 / 4, estadísticamente significativo con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.006 < 0.050$.

Tabla 78

Estimación de parámetros del modelo logístico ordinal de los ocho factores motivacionales y el compromiso organizacional

Estimaciones de los parámetros								
		Estima- ción	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VARIABLE_2 = 1]	-27,511	1,911	207,257	1	,000	-31,257	-23,766
	[VARIABLE_2 = 2]	-1,586	1,268	1,566	1	,211	-4,071	,898
	[FACTOR_I=1]	,981	1,287	,581	1	,446	-1,541	3,504
	[FACTOR_I=2]	-,256	,762	,113	1	,737	-1,750	1,238
	[FACTOR_I=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[FACTOR_II=2]	-2,295	,662	12,026	1	,001	-3,592	-,998
	[FACTOR_II=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[FACTOR_III=1]	-1,620	1,951	,690	1	,406	-5,445	2,204
	[FACTOR_III=2]	1,021	,756	1,822	1	,177	-,462	2,503
	[FACTOR_III=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Ubicación	[FACTOR_IV=1]	1,167	2,490	,220	1	,639	-3,714	6,048
	[FACTOR_IV=2]	-,503	1,116	,203	1	,652	-2,691	1,684
	[FACTOR_IV=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[FACTOR_V=1]	-21,793	,000	.	1	.	-21,793	-21,793
	[FACTOR_V=2]	1,148	,686	2,804	1	,094	-,196	2,492
	[FACTOR_V=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[FACTOR_VI=2]	-,244	1,039	,055	1	,815	-2,280	1,793
	[FACTOR_VI=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[FACTOR_VII=2]	-2,201	,806	7,466	1	,006	-3,780	-,622
	[FACTOR_VII=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[FACTOR_VIII=2]	-,691	,871	,630	1	,427	-2,399	1,016
	[FACTOR_VIII=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

Esta información nos permite afirmar que los factores motivacionales con mayor incidencia en la relación de los factores motivacionales con el compromiso

organizacional son el Factor II: Políticas y dirección y el Factor VII: Autorrealización, ambos en la categoría 2: regular.

3.2. Prueba de hipótesis.

En los ítems anteriores quedo demostrado ampliamente la existencia de cierto tipo de asociación entre las variables factores motivacionales y el compromiso organizacional, entre los factores extrínsecos e intrínsecos y el compromiso organizacional y finalmente se demostró que existía algún tipo de asociación entre los factores políticas y dirección y autorrealización y el compromiso organizacional.

La aplicación del modelo logístico ordinal tomando como variable independiente a los factores motivacionales y como variable dependiente al compromiso organizacional demostró el adecuado ajuste del modelo a dichas variables por lo que se afirma que el modelo de regresión logística ordinal es un modelo estadístico adecuado para la predicción de los valores del compromiso organizacional en base a los valores de los factores motivacionales.

Seguidamente se analiza la presencia de cierto tipo de tendencia o patrón de asociación o emparejamiento entre las variables estudiadas. En vista que las dos variables son ordinales expresadas en 3 categorías, la base del análisis se sustenta en el empleo del test Chi-cuadrado de Pearson de las tablas de contingencia para definir la existencia de asociación y el estadístico Tau-b de Kendall para definir la magnitud de la asociación, cuyos resultados son concordantes con el estadístico W (de Wald) del modelo de regresión logística ordinal.

Hipótesis general

Ho: Los factores motivacionales no influyen en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Ha: Los factores motivacionales influyen en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Nivel de significancia: = 0.05

Estadístico de prueba: Chi-cuadrado de Pearson y Tau-b y Tau-c de Kendall para tablas de contingencia y el estadístico de Wald y el modelo de regresión logística ordinal.

Decisión:

A un nivel de significancia p-valor = $0.019 < 0.050$, el valor de Chi-cuadrado de Pearson es igual a 7.973 indica que existe relación entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional y, para un nivel de significancia p-valor = $0.004 < 0.050$ el valor de Tau-b de Kendal es $0.2 < 0.282 < 0.4$ indica que existe una relación positiva baja entre ambas variables.

Por otro lado para el modelo de regresión logística ordinal, el valor del estadístico de Wald ($W = 7.941$ 4), con un nivel de significancia p-valor = $0.002 < 0.050$, proporciona los indicios suficientes para aceptar la hipótesis de dependencia entre las variables por lo que se acepta la hipótesis alternativa afirmando que “Los factores motivacionales influyen en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: La motivación extrínseca no influye en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Ha: La motivación extrínseca influye en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Nivel de significancia: = 0.05

Estadístico de prueba: Chi-cuadrado de Pearson y Tau-b y Tau-c de Kendall para tablas de contingencia y el estadístico de Wald del modelo de regresión logística ordinal.

Decisión:

A un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.105 > 0.050$, el valor de Chi-cuadrado de Pearson es igual a 4.508 indica que existe una relación no significativa entre los factores extrínsecos y el compromiso organizacional y, para un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.004 < 0.050$ el valor de Tau-c de Kendal es $0.0 < 0.040 < 0.2$ indica que existe una relación muy baja entre ambas variables, positiva baja entre ambas variables.

Al contrastar este resultado con el modelo de regresión logística ordinal, el valor estimado de Wald ($W = 5.557$ 4), con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.018 < 0.050$, proporciona los indicios suficientes para aceptar la hipótesis de dependencia entre las variables estudiadas, por lo que, se acepta la hipótesis alternativa afirmando que “Los factores extrínsecos influyen en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Hipótesis específica 2

Ho: La motivación intrínseca no influye en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Ha: La motivación intrínseca influye en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”., Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Nivel de significancia: = 0.05

Estadístico de prueba: Chi-cuadrado de Pearson y Tau-b y Tau-c de Kendall para tablas de contingencia y el estadístico de Wald del modelo de regresión logística ordinal.

Decisión:

A un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.005 < 0.050$, el valor de Chi-cuadrado de Pearson es igual a 10.487 indica que existe relación entre los factores intrínsecos y el compromiso organizacional y, para un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.001 < 0.050$ el valor de Tau-c de Kendal es $0.2 < 0.273 < 0.4$ indica que existe una relación baja entre ambas variables.

Por otro lado para el modelo de regresión logística ordinal, el valor estimado de Wald ($W = 7.941$ 4), con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.005 < 0.050$, proporciona los indicios suficientes para aceptar la hipótesis de dependencia entre las variables por lo que se acepta la hipótesis alternativa afirmando que “Los factores intrínsecos influyen en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existen factores motivacionales con mayor influencia en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

H_a : Existen factores motivacionales con mayor influencia en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.

Nivel de significancia: = 0.05

Estadístico de prueba: Chi-cuadrado de Pearson y Tau-b y Tau-c de Kendall para tablas de contingencia, y el estadístico de Wald del modelo de regresión logística ordinal.

Decisión:

A un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000 < 0.050$, el valor de Chi-cuadrado de Pearson es igual a 20.946 indica que existe relación entre el factor políticas y dirección y el compromiso organizacional y, para un nivel de significancia $p\text{-valor}$

= 0.004 < 0.050 el valor de Tau-b de Kendal es $0.4 < 0.505 < 0.6$ indica que existe una relación positiva moderada entre el factor políticas y dirección y el compromiso organizacional; por otro lado, con un nivel de significancia p-valor = 0.003 < 0.050, el valor de Chi-cuadrado de Pearson es igual a 11.448 indica que existe relación entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional y, para un nivel de significancia p-valor = 0.004 < 0.050 el valor de Tau-b de Kendal es $0.2 < 0.370 < 0.4$ indica que existe una relación positiva baja entre el factor autorrealización y el compromiso organizacional, los demás factores motivacionales no se asocian significativamente con el compromiso organizacional.

Por otro lado para el modelo de regresión logística ordinal, el valor estimado de Wald (W para el Facto II = 7.941 4, p-valor = 0.001 < 0.050 y W para el Factor VII = 7.466 4, p-valor = 0.006 < 0.050), proporciona los indicios suficientes para aceptar la hipótesis de la existencia de factores motivacionales de mayor influencia entre las variables estudiadas, por lo que, se acepta la hipótesis alternativa afirmando que “Existen factores motivacionales con mayor influencia en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017”

IV. DISCUSIÓN

Posterior a la aplicación de los instrumentos de medición de los factores motivacionales y el compromiso organizacional a los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” Ugel 05 San Juan de Lurigancho y de su respectivo procesamiento de la información empírica obtenida de una muestra de 81 docentes se demostró estadísticamente que la influencia de los factores motivacionales de los docentes es del orden del 67.90% a nivel regular y de un 32.10% a un nivel bueno; mientras que para el compromiso organizacional se encontró que solo el 1.23% no está comprometido con la Institución educativa, mientras que el 67.90% demostró tener un nivel moderado y un 32.10% un nivel fuerte de compromiso organizacional con la institución educativa.

De acuerdo a la prueba de hipótesis general se demostró con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.019 < 0.050$ que la influencia positivo bajo de los factores motivacionales sobre el compromiso organizacional; así mismo se encontró con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.105 > 0.050$ que, los factores extrínsecos no influyen significativamente en el compromiso organizacional y, con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.005 < 0.050$ se demostró que existe influencia con un nivel positivo bajo entre los factores intrínsecos y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”. Estos resultados fueron confirmados con los resultados del modelo de regresión logística que mostraron que el valor estimado de Wald ($W = 7.941$ 4), con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.002 < 0.050$, proporciona los indicios suficientes para aceptar la hipótesis de dependencia entre las variables.

Para resolver la contradicción entre la influencia positiva baja entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional y la no influencia significativa entre los factores extrínsecos y el compromiso organizacional se realizó un análisis de relación entre los ocho factores motivacionales y el compromiso organizacional encontrándose que existen solo dos factores que se relaciona con el compromiso organizacional: el factor políticas y dirección del grupo de factores motivacionales extrínsecos y el factor autorrealización del grupo de factores intrínsecos, los mismos que se relacionan significativamente con el compromiso organizacional (con un nivel de significancia $0.004 < 0.050$ un nivel de relación positiva moderada para el factor políticas y dirección y con un nivel de

significancia $p\text{-valor} = 0.004 < 0.050$ indicando un nivel positivo bajo de relación para el factor autorrealización).

Estos resultados nos muestran que el factor predominante de la relación entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional es el factor políticas y dirección, esto nos indica que estamos frente a un proceso motivacional que surge por imposición externa de las normas y reglas de comportamiento impuestas por las leyes y reglamentos configurándose un estilo de motivación tipo KITA descrito en la fundamentación teórica.

Este hecho comparado con el contexto de crisis del sistema educativo nos genera una especie de disonancia cognitiva. La disonancia cognitiva – señala Chiavenato (2009, p. 220) - por lo general deriva de situaciones que involucran algún proceso de decisión personal y de conflicto que resultan de cogniciones que chocan o no concuerdan; es decir, que los docentes por lo general, actúan no por una motivación interna que proviene de su convicción por el cumplimiento de metas sino por la obligación impuesta por las normas y reglamentos.

Revisando los antecedentes internacionales, se tuvo a Duque, Valencia, De Castro, (2017) realizaron un estudio sobre los factores motivacionales presentes en los empleados de la empresa AT&S, cuyo objetivo general fue “Diagnosticar y evaluar la motivación organizacional de la empresa AT&S Montajes, con el fin de realizar un acercamiento a la empresa que nos permita diseñar un plan de implementación” (p. 25). Entre los resultados obtenidos más importantes son los siguientes: en las condiciones motivaciones internas, la puntuación promedio más alta de 67.50 fue obtenido por el factor “Reconocimiento”, seguido del factor “Poder” con una media de 55.07, el factor “Logro” con una media de 55.93, el factor “Afiliación” con una media de 53.59, y finalmente, el factor “Auto realización” con la media más baja de 31.16. en las condiciones motivacionales externas se obtuvieron los siguientes resultados: El factor “Salario” obtuvo un puntaje promedio las alto de 65.19, constituyéndose en el factor extrínseco de mayor relevancia en la población estudiada. Los resultados de este estudio son importantes en la medida que nos permiten entender que el estudio de la motivación tiene característica particulares

ligadas a cada caso concreto y cada situación concreta y que los instrumentos de medición son una radiografía instantánea de los que está ocurriendo.

García, Ochoa, Fernández, Félix, Campoy (2015) realizaron un estudio sobre los factores motivacionales y su influencia en los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas con el objetivo general de identificar la prevalencia de los factores de logro, poder, afiliación, estima e incentivo económico en los trabajadores de las (PyMES). Los resultados más importantes fueron que el factor que más influyó dentro de la población fue el de estima. El estudio concluyó que existe una distribución equitativa de los cinco factores en la motivación de dichos trabajadores. al igual que el caso anterior el estudio obtiene un resultado específico para la situación específica en estudio.

En cuanto a los antecedentes nacionales, se tuvo que Serrano (2017) quien investigó la Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo, el cual tuvo como objetivo general determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. La conclusión fue que la motivación intrínseca influye de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contratación Administrativa de Servicio de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

Los trabajos de investigación resumidos en los párrafos anteriores muestran la existencia de relaciones directas tanto de los factores motivacionales con la calidad de servicio, con la satisfacción laboral, el desempeño laboral, así mismo, la dependencia del compromiso organizacional con el clima organización; no se encontró registros de tesis de investigación realizadas que busquen explicar la relación entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional.

Sin embargo, Herrera-Caballero y Sánchez-Guevara (2012) encontraron que:

Existe una correlación alta (.79 con .01 de nivel de significancia), de estos dos factores, lo que implica que conforme aumente la satisfacción laboral

aumentará el compromiso organizacional, comprobando así que existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, con lo cual se confirman estudios anteriores al presente trabajo (Díaz, 2005: 98) y (Cabrera, 2006: 91) (p. 229).

En tal sentido, los hallazgos de la presente investigación deben ser considerados como un aporte fundamental al estudio de la motivación y el compromiso organizacional en las instituciones públicas, de manera especial en las instituciones educativas, con la finalidad de propiciar mejoras en los factores motivacionales de los docentes y en la gestión educativa en general.

CONCLUSIONES

De los resultados de la investigación se concluye que:

Primero: Para los docentes de Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” existe influencia significativa de los factores motivacionales en el compromiso organizacional, con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.019 < 0.050$, X^2 de Pearson = 7.973 indican que existe relación entre las variables, así mismo, para un $p\text{-valor} = 0.004 < 0.050$ el valor de Tau-b de Kendal es $0.2 < 0.282 < 0.4$ indica que existe una relación positiva baja mientras que el estadístico de Wald ($W = 7.941$ 4), con un $p\text{-valor} = 0.002 < 0.050$, confirma la existencia de dependencia significativa entre las variables. Por otro lado, de acuerdo al modelo de regresión logística ordinal la probabilidad de que un docente de la institución educativa en estudio tenga un nivel de compromiso organizacional moderado dado que dicho docente manifiesta un nivel de factores motivacionales regular es del orden del 47.91%.

Segundo: Para los docentes de Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” existe influencia significativa de los factores extrínsecos en el compromiso organizacional, con un $p\text{-valor} = 0.105 > 0.050$, el valor de X^2 de Pearson es igual a 4.508 indica que existe una relación no significativa entre las variables, y, para un $p\text{-valor} = 0.004 < 0.050$ el valor de Tau-c de Kendal es $0.0 < 0.040 < 0.2$ indica que existe una relación positiva baja entre ambas variables; mientras que, el estadístico de Wald ($W = 5.557$ 4) y un $p\text{-valor} = 0.018 < 0.050$, lo que indica que existe dependencia significativa entre las variables estudiadas. Por otro lado, de acuerdo al modelo de regresión logística ordinal permitió predecir la probabilidad de que un docente de la institución educativa en estudio tenga un nivel de compromiso organizacional moderado dado que dicho docente manifiesta un nivel regular de factores motivacionales extrínsecos es del orden del 65.68%.

Tercero: Para los docentes de Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” existe influencia significativa de los factores intrínsecos en el compromiso organizacional, con un $p\text{-valor} = 0.005 < 0.050$, el valor de X^2 de Pearson igual a 10.487 indica que existe relación entre las variables, así mismo, para un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.001 < 0.050$ el valor de Tau-c de Kendal es $0.2 < 0.273 < 0.4$ indica que existe una relación baja entre ambas variables, por otro lado, el valor

del estadístico de Wald ($W = 7.941 - 4$), con un $p\text{-valor} = 0.005 < 0.050$, indica que existe una dependencia significativa entre las variables estudiadas. Por otro lado, de acuerdo al modelo de regresión logística ordinal permitió predecir la probabilidad de que un docente de la institución educativa en estudio tenga un nivel de compromiso organizacional moderado dado que dicho docente manifiesta un nivel regular de factores motivacionales extrínsecos es del orden del 3.63%.

Cuarto: Para los docentes de Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” existen factores motivacionales con mayor influencia significativa en el compromiso organizacional, con un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.050$, el valor de $X^2 = 20.946$ indica que existe relación entre el factor políticas y dirección y el compromiso organizacional y, con $X^2 = 11.448$, y un $p\text{-valor} = 0.003 < 0.050$ indica que existe una relación entre el factor autorrealización y el compromiso organizacional; por otro lado, el valor estimado de Wald (W para el Factor II = $7.941 - 4$, $p\text{-valor} = 0.001 < 0.050$ y W para el Factor VII = $7.466 - 4$, $p\text{-valor} = 0.006 < 0.050$), los estadísticos de Wald para los demás factores no son significativos.

Quinto: Los factores motivacional extrínseco de mayor incidencia es el Factor II: Políticas y dirección y el factor autorrealización, esto significa que las dos fuentes que influyen de manera importante en la motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”.

En tal sentido se concluye que las fuerzas que mueven el comportamiento y las actitudes de los docentes en la realización de sus actividades están estrechamente relacionadas con las políticas y dirección y la necesidad de autorrealización personal; es decir, que son los motivadores extrínsecos, los que tiene mayor influencia en la motivación de los docentes y en la relación con el compromiso organizacional, esto se explica porque debido a las condiciones precarias en la que se desenvuelve la carrera magisterial, en general los docentes se encuentran desmotivados intrínsecamente, lo cual puede ser un indicador que su desempeño no es por voluntad o impulso propio, sino más bien, debido a las obligaciones impuestas por las normas y los regímenes de supervisión permanente. Esto implica claramente que estamos frente a un sistema de motivación tipo KITA.

Pero la más importante de las conclusiones a la que podemos llegar es que el mito del apostolado, o el servicio a la educación de los niños y jóvenes de la institución educativa no existe, el cual puede significar un indicador crítico que llame la atención de los directivos para desarrollar estrategias para recuperar el llamado apostolado y el incremento de la vocación docente para el desempeño de sus funciones.

VI. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones más importantes que surgen de la presente investigación son:

Primero: A la directora de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” se recomienda que de acuerdo a la tercera conclusión se debe promover jornadas de reevaluación del apostolado y la vocación docente y del importante papel que cumple en la formación de los futuros ciudadanos del país. Esto con la finalidad de potenciar la motivación intrínseca de los docentes de la institución educativa.

Segundo: A los funcionarios públicos encargados de diseñar la política educativa del país se recomienda promover políticas institucionales que reduzcan la incidencia negativa de los estilos de supervisión de la labor docente como motivador tipo KITA, generando políticas de auto evaluación y la asunción de mayor autonomía y empoderamiento en el cumplimiento de las responsabilidades de los docentes en el cumplimiento de sus metas y objetivos.

Tercero: A los funcionarios públicos y a la directora de la institución educativa se recomienda reformular la visión y misión institucional para que esta se convierta en un factor motivacional y de impulso al compromiso organizacional de manera eficiente, consecuentes con los postulados de Peter Senge, se recomienda reformular la visión y la misión institucional para convertirlo en un motor de la motivación intrínseca de los docentes de la institución educativa.

Dicha reformulación debe tener en consideración el concepto de calidad educativa. La calidad educativa debe ser entendida desde el punto de vista de las necesidades y expectativas educativas no solo de los padres de familia sino básicamente de la sociedad. En este contexto, para reformular el concepto de calidad educativa, se debe tener en cuenta los parámetros de medición del perfil de los egresados tanto de primaria como de secundaria, si este perfil es concordante con las capacidades y competencias exigidas por la sociedad a los egresados de ambos niveles. Preguntarse, por ejemplo: ¿en qué medida los egresados del nivel primaria han desarrollado las capacidades básicas para adaptarse a nuestro orden social?, o, ¿en qué medida, los egresados del nivel secundaria han desarrollados sus capacidades y competencias para desarrollarse en nuestro entorno social o poder acceder a niveles educativos superiores?

De este modo, cuando la institución educativa sea consciente de las capacidades y competencias de sus egresados, buscará orientar todos sus esfuerzos para mejorar constantemente dichas capacidades y competencias de sus egresados y, de este modo, contribuir sustancialmente con la satisfacción de las necesidades de los padres de familia y de la sociedad, en el sentido que tendrán mejores adolescentes y mejores jóvenes al servicio de su familia y de la sociedad.

Cuarto: A la directora de la Institución educativa se recomienda promover jornadas de motivación de los docentes de la institución educativa, resaltando los factores intrínsecos y extrínsecos relevantes que redunden en la mejora del rendimiento académico de los alumnos y por ende del buen desempeño docente.

Quinto: A la directora de la institución educativa se recomienda mejorar el compromiso organizacional mediante la realización de campañas de integración de los docentes de la institución educativa que permitan extender los niveles de afecto, identificación con la institución y compromiso normativo.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agresti, A. (1990). *An Introduction to Categorical Data Analysis*. Second edition. Departamentof Estadística, University of Florida, Gainesville. Recuperado de <https://mregresion.files.wordpress.com/2012/08/agresti-introduction-to-categorical-data.pdf>
- Aguayo, M. (2012) *Cómo hacer una regresión logística con SPSS “paso a paso”*. Servicio de Medicina Interna, Hospital Universitario Virgen Macarena. Sevilla, recuperado de http://www.fabis.org/html/archivos/docuweb/Regres_log_1r.pdf.
- Aguilera del Pino, A. (2005). *Análisis de tablas de contingencia bidimensionales*. Recuperado de <http://www.ugr.es/~focana/dclasif/aaguilera.pdf>
- Alfaro, L. (2008) *La educación pública en el Perú*. Recuperado de <http://www.modelandoperu.com/la-educacion-publica-en-el-peru.pdf>
- Amorós, D. (2007). *Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventaja competitivas*. Lambayeque, Perú: Escuela de Economía, USAT.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*. (200). Consulta: 17 de febrero de 2008. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>.
- Arriaza, M. (2006). *Guía práctica de análisis de datos*. Junta de Andalucía. Consejería de Innovación, Ciencias y Empresa. Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera. Recuperado de http://www.um.es/jmpaz/AGP1213/guia_practica_de_analisis_de_datos.pdf.
- Barrena, S. (2011). El pragmatismo. Universidad de Navarra (España). Revista de filosofía Factótum. Disponible en http://www.revistafactotum.com/revista/f_12/articulos/Factotum_12_1_Sara_Barrena.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.
- Bisetti J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología. Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/110/1/bisetti_tj.pdf

- Bleger, J. (1968). Psicología de la conducta. Recuperado de <https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiNI63xg6fTAhVGNSYKHbFPAP4QFggvMAI&url=http%3A%2F%2Ffiles.psicologiaisef.webnode.com.uy%2F200000006-6ccee6ebdb%2FPsicologia%2520de%2520la%2520conducta.%2520Bleger.pdf&usg=AFQjCNFQh-TRfsvik2eUovI2JRM5DDyQYg&bvm=bv.152479541,d.eWE>
- Boland, I., Carro, F., Stancatti, M., Gismano, Y., Banchiere, I. (2007). *Funciones de la administración teoría y práctica*. Universidad Nacional de Sur. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=2NMedAshxncC&pg=PA92&dq=herzberg:+teoria+de+la+motivaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=herzberg%3A%20teoria%20de%20la%20motivaci%C3%B3n&f=false
- Botella-Rocamora, P., Alacreu-García, M., Martínez-Benito, M. (2013). *Estadística en Ciencias de la Salud*. Depto. Ciencias Físicas, Matemáticas y de las Computación – Univ. CEU – Cardenal Herrera Centro Superior de la Investigación en Salud Pública – Generalitat Valenciana. Recuperado de <http://www.uv.es/~mamtnez/AECS.pdf>
- Briceño Y. (2010). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Nacional Santa Rosa*.
- Bustamante, E. (2010). *El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia*. Tesis para optar el grado de Master Oficial en Gestión de la Comunicación en Instituciones Públicas y Estudios de Opinión de la *Universidad Rey Juan Carlos* (España). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4504994.pdf>
- Burgueño, M., García-Bastos, J., Gonzáles-Buitrago, J. (1993). *Las curvas ROC en la evaluación de las pruebas diagnósticas*. Servicios de Análisis Clínicos. Hospital General Yagüe, Burgos. Servicios de Bioquímica. Unidad de investigación. Hospital Universitario. Salamanca. Departamento de Bioquímica y Biología Molecular. Universidad de Salamanca. Recuperado de <http://ferran.torres.name/download/shared/roc/ROC%20M1041707.PDF>

- Camarero, L., Almazán, A., Mañas, B. (2012). *Regresión: Fundamentos y aplicación a la investigación sociológica*. Departamento de Sociología I, UNED. Recuperado de http://www2.uned.es/socioestadistica/Multivariante/Odd_Ratio_LogitV2.pdf.
- Castillo, N. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5431>
- Cerda, J., Cifuentes, L. (2012). *Uso de las curvas ROC en la investigación clínica. Aspectos teóricos y prácticos*. Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Facultad de Medicina, departamento de Salud Pública, (JC). Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-10182012000200003.
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Tesis para optar el grado académico de Magíster de Gerencia en Servicios de Salud. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2513/1/Chang_ya.pdf
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Octava edición. Recuperado de <http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda edición. Recuperado de https://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion.
- Chue, J., Barreno, E., Millones, R (2007). Sistema para el análisis estadístico de técnicas multivariadas en el rendimiento académico de los estudiantes de una institución de enseñanza superior. Revista digital de la Facultad de Ingeniería de Sistemas. Universidad de Lima n° 2, 2007, 51-82. Recuperado de <http://www.ulima.edu.pe/sites/default/files/page/file/04-interfases2-chue.pdf>.

- Cuestas, A. (2011). Gestión del talento humano y del conocimiento. Revista Latinoamericana de Psicología vol. 45, núm. 1, 2013, pp. 157-160 ISSN: 0120-0534. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80526356011>
- D. L. 17437 (1969). Ley Orgánica de la Universidad Peruana. Recuperado de <http://docs.peru.justia.com/federales/decretos-leyes/17437-feb-18-1969.pdf>
- Daros, W. (2002). La concepción de la educación según el pragmatismo de R. Rorty. Sugerencias críticas. Invenio, vol. 5, núm. 9 noviembre, 2002, pp. 49 – 69. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano. Rosario, Argentina. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87750904>
- Dávila, J. (2013). *Motivación y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la red de salud Camaná - Caraveli*. Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología. Recuperado de <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/3776/76.0218.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Decreto Supremo N° 009-2017-MINEDU (2017). Modificatoria del Decreto Supremo N° 011-2012-ED (2012), Reglamento de la Ley General de Educación. Recuperado de <http://busquedas.elperuano.com.pe/normaslegales/modifican-el-reglamento-de-la-ley-n-28044-ley-general-de-e-decreto-supremo-n-009-2017-minedu-1408499-7/>
- Decreto Supremo N° 011-2012-ED (2012). Reglamento de la Ley N° 28044 - Ley General de Educación. <http://www.ccec.edu.pe/files/pdfs/Reglamento-Ley-N-28044.pdf>
- De la Fuente, S. (2011). *Tablas de contingencia*. Fac. Ciencias Económicas y Empresariales UAM – 2011. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de <http://www.estadistica.net/ECONOMETRIA/CUALITATIVAS/CONTINGENCIA/tablas-contingencia.pdf>
- Diccionario de Psicología Científica y Filosófica <http://www.e-torredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/Conducta.htm>
- Duque, D., Valencia, K, De Castro, Sh. (2017) *Factores motivacionales presentes en los empleados de la empresa AT&S montajes*. Trabajo presentado para

- optar el título de especialista en psicología de las organizaciones y del trabajo. Universidad de San Buena Ventura, Facultad de Psicología. Especialización en Psicología de las organizaciones y del trabajo. Medellín. Recuperado de http://bibliotecadigital.usb.edu.co:8080/bitstream/10819/2934/1/Factores_%20Motivacionales_Presente_Duque_2017.pdf
- Eirín, R, García, H, Montero, L. (2009). Desarrollo profesional y profesionalización docente. Perspectivas y problemas. Universidad Santiago de Compostela. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/41394980_DESARROLLO_PROFESIONAL_Y_PROFESIONALIZACION_DOCENTE_PERSPECTIVAS_Y_PROBLEMAS
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. Tesis para obtener el grado de Maestría en Administración. Universidad de Montemorelos, Facultad de Ciencias Administrativas. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/381/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, V., Fernández, R. (2004). *Regresión logística multinomial*. Departamento de Estadística e Investigación Operativa E. T. S. de Ingenierías Agrarias, Universidad de Valladolid, España. Recuperado de https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwirz6iAkvrTAhXISyYKHROMAvIQFgggMAA&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2981898.pdf&usg=AFQjCNEvc-Yp6NivHB6kLzE6_R7fTY6klw.
- Flores, G. (2011). La realidad educativa peruana. Conferencia pronunciada el jueves 11 de agosto del 2011 en la XIV CONEED organizada por la Universidad Nacional de Trujillo - See more at: <http://rfevohe.blogspot.pe/2011/08/la-realidad-educativa-peruana.html#.WQSN1cE2xuk>.
- García, C., Ochoa, E., Fernández, M., Félix, R., Campoy, M. (2015). *Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES*; recuperado de <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/viewFile/738/706>.

- García-Vega, Luis, García-Vega, Laura (2005). *Conducta y conciencia*. origen histórico de dos alternativas contrapuestas en los comienzos de la psicología científica. Universidad Complutense de Madrid. Universitas Psychologica, vol. 4, núm. 3, octubre-diciembre, 2005, pp. 385-391 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/647/64740312.pdf>
- González, F. (2011). *William James: El pragmatismo consecuente. Verdad, experiencia y relativismo*. Tese de Doutoramento. Universidad de Santiago de Compostela. Facultad de filosofía Moral. Recuperado de https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/4037/rep_170.pdf;jsessionid=F8C968E5CDB33C5DFC25DD3DF3FBD704?sequence=1
- Gonzales, L., Antón, C. (1995). *Dimensiones del compromiso organizacional*. Universidad de salamanca. En L Gonzales, A., De la Torre, y J. De Elena J (Eds.): *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*, Salamanca, Eudema. (pág. 89-103) ISBN: 84-7757-210-4. Disponible en <https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/125406/1/1995%20Gonz%C3%A1lez%20y%20Ant%C3%B3n.pdf>.
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones*. México: Cengage – Learning.
- Heredia, J., Rodríguez, A., Vilalta, J. (2012). *Empleo de la regresión logística ordinal para la predicción del rendimiento académico*. Departamento de Ingeniería Industrial. Facultad de Ingeniería Industrial. Instituto Superior Politécnico “José Antonio Echevarría”, La Habana, Cuba. Revista de investigación operacional. Vol. 33, No. 3, 252-267, 2012. Recuperado de <http://www.invoperacional.uh.cu/index.php/InvOp/article/viewFile/415/381>
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrera-Caballero, J. y Sánchez-Guevara, I. (2012). Satisfacción laboral en trabajadores del IPN. Un análisis estructural. Ra Ximhai Vol. 8, Núm. 2 / Mayo – Agosto 2012. Recuperado de https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj36f_5hOfUAhXJg5AKHch8DKcQFgghMAA

- &url=https%3A%2F%2F Dialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4474242.pdf&usg=AFQjCNEt7VngrLyQaG1oB_XQb40nQu-hVg
- Herzberg, F., Mausner, B., Bloch, B. (1959). Motivación para el Trabajo Frederick Herzberg <https://es.scribd.com/doc/138130106/La-Motivacion-para-el-Trabajo-Frederick-Herzberg-pdf>
- Herzberg, F. (2003). Una vez más: ¿cómo motiva a sus empleados? Recuperado de http://www.enhancingpeople.com/paginas/master/Bibliografia_MCP/Biblio07/UNA%20VEZ%20MAS%20COMO%20MOTIVAR%20A%20NUESTROS%20EMPLEADOS-HERZBERG.pdf
- IBM (2012). *IBM SPSS Statistics Base 21*. Recuperado de ftp://public.dhe.ibm.com/software/analytics/spss/documentation/statistics/21.0/es/client/Manuals/IBM_SPSS_Statistics_Base.pdf
- I.E. N° 0142 M.D.A.C. (2017). Proyecto Educativo Institucional 2017 – 2020. Disponible en los archivos de la dirección de la Institución Educativa.
- ISO 9000 (2015). Sistema de gestión de la calidad – Fundamentos y vocabulario. Norma Internacional ISO 9000. Disponible en <https://es.slideshare.net/evelop17/norma-iso-9000-2015>
- Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M. (2012). Administración, una perspectiva global empresarial. 14ª edición. Recuperado de https://www.soy502.com/sites/default/files/administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_14_edi_koontz.pdf
- Larico, R. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ramón – Juliaca 2014*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración. Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”. Escuela de Posgrado. Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ley N° 28044 (2003). Ley General de Educación. Ministerio de Educación (Minedu). Disponible en http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

- Ley N° 28044 (2003). Ley General de Educación. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Llanos, N. (2011). *Clases y tipos de investigacion y sus características*. Universidad América, Facultad de Ingeniería Petróleos. Metodología de la Investigación. Bogotá. Recuperado de https://www.academia.edu/5075869/CLASES_Y_TIPOS_DE_INVESTIGACION_Y_SUS_CARACTERISTICAS.
- López, R., Fernández, F. y Vilar, F. (2003). *Business y Economics*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=BYoiSrCzkdYC&pg=PA276&lpg=PA276&dq=>
- López-Roldan, P., Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallés). Barcelona. Dipòsit Digital de Documents. Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/131469/metinvsocuan_cap3-6a2015.pdf
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. Centro de Investigación en Mecatrónica y Sistemas Interactivos, Universidad Tecnológica Indoamérica, Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado de <http://www.uti.edu.ec/documents/investigacion/volumen3/06Lozada-2014.pdf>
- Minedu (2012). Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM), aprobado mediante Resolución Ministerial N° 0518-2012-ED. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/files/5042_201212260900.pdf
- Minedu (2017). Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2017 – 2021. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/pesem/PESEM-2017-2021.pdf>
- Moral, I. (2006). Medidas de asociación. Recuperado de <http://www.revistaseden.org/files/13-cap%2013.pdf>
- Moreno, E. (2008). Manual de uso de SPSS. IUED Instituto Universitario de Educación a Distancia. Recuperado de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500727/Guia_SPSS.pdf

- Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contac center. Universidad de Ciencias Aplicadas. Recuperado de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf
- Navarro, E., Verbel, A., Robles; D., Hurtado K. (2014). *Regresión logística ordinal aplicada a la identificación de factores de riesgo para cáncer de cuello uterino*. Recuperado de <https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjia6O7fnTAhWFMMyYKHaN2B5UQFgghMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.unilibrebaq.edu.co%2Fojsinvestigacion%2Findex.php%2Fingeniare%2Farticle%2Fdownload%2F417%2F400&usg=AFQjCNEk6j4L4bCn9djC7TE570kdpU9XIQ&sig2=ax1uVwZY17x1l0TZyg8zlw>.
- OREALC/UNESCO (2013). Situación educativa de américa latina y el caribe. Hacia la educación de calidad para todos al 2015. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITIED-espanol.pdf>
- Paucar, W. (2010). *Factores motivacionales en la calidad de la gestión en el Instituto Superior Pedagógico Público "Huaraz"*. (Tesis para optar el grado de Doctor en Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3140/1/Paucar_sw.pdf
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social. Facultad de letras y ciencias Humanas de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=22&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjmj-bej9fSAhUfKJAKHRa0Dzo4ChAWCFEwCw&url=http%3A%2F%2Ftesis.pucp.edu.pe%2Frepositorio%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F5747%2FPEREZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf%3Fsequence%3D1&usg=AFQjCNFqCCVT4PLhp9UedKPhkP6_Jux8kQ

- Puebla, C. (2017), características operativas de test diagnósticos Curvas ROC. Universidad de Valparaíso, Chile. Recuperado de <https://mbeuv.files.wordpress.com/2010/09/13-a-curvas-roc.pdf>
- Puertas de García, M., Rodríguez, Y., Alvarado A., Pineda, J. y Rodríguez R. (2008). *Factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala de partos del Hospital Central Universitario "Dr. Antonio María Pineda"*. Recuperado de
- Ramos, J, (2008), Sobre la crisis de la Educación Peruana. Análisis Educativos, publicado el 21/03/2009. <http://analiseducativoslm.blogspot.pe/2009/03/sobre-la-crisis-de-la-educacion-peruana.html>
- Reeve, J. (2009). *Motivación y emoción*. Quinta edición. Recuperado de <http://booksmedicos.org/motivacion-y-emocion-johnmarshall-reeve-5a-edicion/>
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables democráticas, de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. (Tesis de maestría. Universidad Pontificia Católica del Perú. Lima, Perú).
- Rivera, O. (2013). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>
- Rivero, J. (2005). La Educación Peruana: Crisis y posibilidades. Pro-Posições. v. 16. n. 2 (47) - maio/ago. 2005. Recuperado de <http://mapeal.cippec.org/wp-content/uploads/2014/05/La-Educaci%c3%b3n-Peruana-crisis-y-posibilidades.pdf>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional, Teoría y Práctica* (7ma ed.) Edición Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Robbins, S., Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera edición. México. Pearson. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Roman, Y., (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. *Región y sociedad* / Año XXV / N° 58.2013. recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v25n58/v25n58a6.pdf>
- Salas, M. (1996). Regresión logística. Una aplicación a la demanda de estudios universitarios. Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Granada, España. Recuperado de http://www.ugr.es/~msalas/articles_spanish/1996_Estadistica_Espa_141.pdf
- Sanchez-Cantalejo, E. (2000). Regresión logística en salud pública. Escuela Andaluza de Salud Pública. Recuperado de <https://www.easp.es/?wpdmact=process&did=OTQuaG90bGluaw==>
- Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Príncipe Lara”*. Puerto Cabello, Estado Carabobo. Tesis para optar el grado de Especialista en Gerencia Publica. <https://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara>
- Senge, P. (1990). *La Quinta Disciplina*. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Recuperado de http://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Senge_Unidad_2.pdf
- Serrano, K. (2017). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Tesis para optar el grado académico de magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4841/1/Serrano_mk.pdf
- Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid. Paraninfo.
- Teitelboim, B. (2006). *Factores concluyentes de la pobreza en base a un modelo logístico*. Tesis para optar el grado de Magister en Bioestadística. Universidad de Chile, Facultad de Medicina. Recuperado de http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/140/Berta%20Teitelboim_MBIO2006.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Varona, M. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *DIA-LOGOS de la comunicación*, núm. 35, pp. 68-77.

Zavala, C. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración. Instituto Politécnico Nacional. México
D. F. Recuperado de
<http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Artículo científico

Factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” Ugel 05 San Juan de Lurigancho. Lima – 2017

AUTOR: Br. Tulio Asunción Ramírez Silva

tulioramirezsilva@gmail.com

ASESORA: Dra. Dora Ponce Yactayo

Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

RESUMEN

La investigación tuvo como principal objetivo: Determinar la influencia de los factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”; Ugel 05, San Juan de Lurigancho, Lima – 2017. La investigación ha sido de tipo básico, metodología cuantitativa, descriptiva, explicativa, de campo y diseño no experimental de corte transversal. La población fue de 101 docentes distribuidos en dos niveles: primaria y secundaria, de los cuales se tuvo una muestra estratificada de 81 docentes compuestos de 34 docentes del nivel primario y 47 docentes del nivel secundario. Se empleó cuestionarios tipo Likert para ambas variables, los mismos que estuvieron validados por sus respectivos autores. Los resultados indicaron que existe dependencia significativa $\chi^2 = 7.973$ con un nivel de significancia p-valor = $0.019 < 0.050$, y una relación significativa positiva baja con Tau-b de Kendal = 0.282 con un p-valor = $0.004 < 0.050$ entre las variables, el estadístico de Wald ($W = 7.941$

4) del modelo de regresión logística ordinal, con un p-valor = $0.002 < 0.050$, confirmó la existencia de una dependencia significativa entre las variables factores motivacionales y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”.

Palabras clave: Factores motivacionales, compromiso organizacional, Regresión Logística Ordinal

Abstract

SUMMARY

The main objective of the research was: To determine the influence of motivational factors on the organizational commitment of the teachers of Educational Institution N ° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión"; Ugel 05, San Juan de Lurigancho, Lima - 2017. The research has been of basic type, quantitative, descriptive, relational, field methodology and non-experimental cross-sectional design. The population was 101 teachers distributed in two levels: primary and secondary, of which was a stratified sample of 81 teachers composed of 34 teachers at the primary level and 47 teachers at the secondary level. Likert questionnaires were used for both variables, which were validated by their respective authors. The results indicated that there is significant dependence $X^2 = 7,973$ with a significance level $p\text{-value} = 0.019 < 0.050$, and a significant positive relationship with Kendall's $\tau\text{-b} = 0.282$ with a $p\text{-value} = 0.004 < 0.050$ between the variables, El (W = 7.941 4) of the ordinal logistic regression model, with a $p\text{-value} = 0.002 < 0.050$, confirmed the existence of a significant dependence between the variable motivational factors and the organizational commitment of the teachers of the Educational Institution N ° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión".

Key words: Motivational factors, organizational commitment, Ordinary Logistic Regression.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación abordó el problema de la influencia de los factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" Ugel 05 San Juan de Lurigancho, Lima; en un contexto en que el sistema educativo nacional atraviesa una aguda crisis institucional y de gestión, con docentes que enfrentan el día a día con magros salarios, con condiciones laborales inadecuadas tanto en infraestructura como en

equipamiento y con un estatus profesional deprimente. En estas condiciones se trató de develar sus niveles motivacionales para el trabajo y su nivel de compromiso con la institución educativa, y comprobar a la vez, en estas mismas condiciones, si los factores motivacionales influyen significativamente en el compromiso institucional de los docentes de la mencionada institución educativa.

El estudio tuvo como soporte teórico la teoría bifactorial de Herzberg, la misma que sostiene que las motivaciones de las personas para el trabajo dependen de dos factores íntimamente relacionados: los factores higiénicos (extrínsecos) y los factores motivacionales (intrínsecos) (Chiavenato, 2009). Por otro lado, el compromiso organizacional viene a ser el grado en el que el empleado se identifica con una organización y con sus metas y quiere seguir formando parte de ella (Robbins, 2004). Tanto la motivación como el compromiso organizacional son estados psicológicos de las personas que marcan las actitudes hacia el trabajo y su nivel de identificación con la organización en la que se desempeñan, por lo que su valoración proporciona información importante respecto de la naturaleza de las organizaciones.

Según Dávila (2013), considera dos factores motivacionales: los factores motivacionales extrínsecos cuyas dimensiones son el desarrollo personal, satisfacción personal, autorrealización y responsabilidad por el trabajo; y los factores motivacionales intrínsecos cuyas dimensiones son salarios y beneficios sociales, políticas y dirección, condiciones físicas y ambientales, oportunidades de crecimiento.

Meyer y Allen (1997, citado por Montoya, 2014), señalaron que las dimensiones del compromiso organizacional son el compromiso afectivo, compromiso de continuación y el compromiso normativo.

Sobre el tema de investigación existen diversas tesis tanto en el ámbito internacional como nacional. En el ámbito internacional los estudios más relevantes son: Duque, Valencia, De Castro, (2016) realizaron un estudio sobre “los factores motivacionales presentes en los empleados de la empresa AT&S”, cuyo objetivo general fue “Diagnosticar y evaluar la motivación organizacional de la empresa AT&S Montajes, con el fin de realizar un acercamiento a la empresa que nos

permita diseñar un plan de implementación”. García, Ochoa, Fernández, Félix, Campoy (2015) realizaron un estudio sobre los factores motivacionales y su influencia en los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas con el objetivo general de identificar la prevalencia de los factores de logro, poder, afiliación, estima e incentivo económico en los trabajadores de las (PyMES). Zavala (2014) investigó la motivación y satisfacción laboral en una empresa embotelladora de bebidas ubicada en la delegación de Cuauhtémoc en la Ciudad de México. Esta investigación ha tenido como objetivo general diseñar un instrumento de medición para detectar las diferencias significativas entre la motivación y satisfacción laboral de los grupos involucrados en el caso de estudio.

En el ámbito nacional los estudios más relevantes son: Serrano (2016), investigó sobre la “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo”, con el objetivo general de determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. Bisetti (2015), en la investigación: Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, cuyo objetivo general fue establecer la relación existente entre motivación y desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Armada del Perú. Larico (2015) realizó un estudio de investigación referido a los factores motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Ramón – Juliaca; cuyo objetivo principal fue determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Ramón – Juliaca 2014.

El problema general de la investigación fue ¿Cómo influye los factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” Ugel 05 San Juan de Lurigancho - Región Lima en el año 2017? Y como hipótesis general: Los factores motivacionales influyen en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2016.

METODOLOGÍA

La investigación ha sido de tipo básico, metodología cuantitativa, descriptiva, explicativa, de campo y transversal; tal como se detalla en los numerales siguientes. La población estuvo compuesta por 101 docentes de los cuales se tomó una muestra de 81 docentes a quienes se les aplicó los instrumentos de medición.

Para el estudio se definió dos variables: como variable independiente a los factores motivacionales y como variable dependiente el compromiso organizacional, con instrumentos de medición con dos cuestionarios con escala tipo Lickert, de 43 y 14 reactivos respectivamente. Para el análisis de los resultados se utilizó el coeficiente χ^2 de Pearson para determinar la dependencia o independencia entre las variables y el coeficiente Tau-b de Kendall para determinar el nivel y dirección de la relación entre las variables, ambas de tipo ordinal de tres rangos.

RESULTADOS

El análisis de la estadística descriptiva da como resultado que, de 81 docentes de la I.E. N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, que representan el 100% de la muestra, el 67.90% indican que existe un nivel regular respecto de los factores motivacionales que contribuye en la motivación de los docentes; mientras que solo el 32.10% indican que existe un nivel bueno de los factores motivacionales como elemento motivador de los docentes (Figura 1). Mientras que para el compromiso organizacional se determinó que el 1.23% tienen un nivel débil respecto del compromiso organizacional de los docentes; el 59.26% tienen un nivel moderado y el 39.51% tienen un nivel bueno del compromiso organizacional (Figura 2).

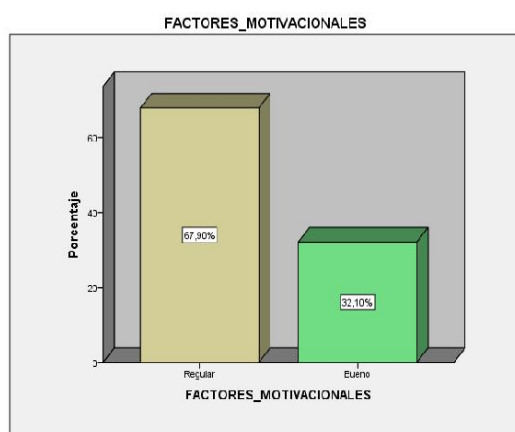


Figura 1
Descripción del nivel de los factores motivacionales

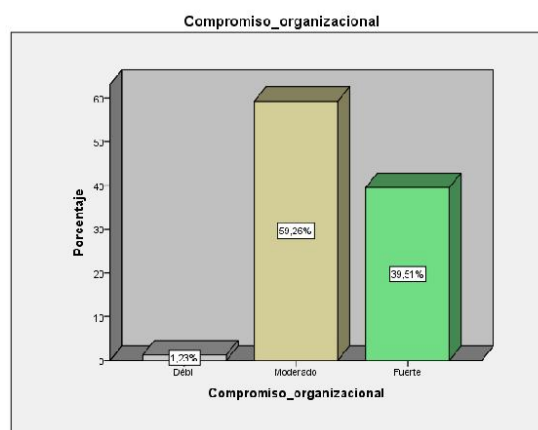


Figura 2
Descripción del nivel del compromiso organizacional

A través del análisis de la estadística inferencial se determinó que, con un valor de $\chi^2 = 7.973$, con 2 grados de libertad y una significancia de $p = 0.019 < 0.050$ (Tabla 1), las variables no son independientes, por lo tanto, están relacionadas la una con la otra. En el análisis de medidas direccionales de las variables con un valor de $0.331 - 0.293$ (Tabla 2) que corresponde a la misma variable considerada como independiente, se determinó que la variable dependiente es el compromiso organizacional con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.004 < 0.050$. El estadístico Tau-b de Kendall se encuentra en el rango $(0.2 < 0.312 < 0.4]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.004 < 0.050$ (Tabla 3), determinó que existe una relación positiva regular, lo que significa que a mayor valor de la variable factores motivacionales existe la posibilidad de obtener un mayor valor del compromiso organizacional, el estadístico de Wald ($W = 7.9414$), con un $p\text{-valor} = 0.002 < 0.050$, confirmó que existe dependencia significativa entre las variables estudiadas.

En el análisis de influencia de los ocho factores motivacionales sobre el compromiso organizacional se encontró que el factor con mayor influencia es el Factor II: Políticas y dirección con un valor de $\chi^2 = 20.946$, un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.050$; Tau-b de Kendal = 0.505, lo que significa que existe una relación positiva moderada entre dicho factor y el compromiso organizacional.

Tabla 1

Test χ^2 , reporte del software SPSS para los factores motivacionales y el compromiso organizacional.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,973 ^a	2	,019
Razón de verosimilitudes	8,185	2	,017
Asociación lineal por lineal	7,846	1	,005
N de casos válidos	81		

Tabla 2

Dirección de la asociación entre las variables factores motivacionales y compromiso organizacional.

Medidas direccionales					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Simétrica	,311	,106	2,859	,004
	FACTORES_MOTIVACIONALES dependiente	,293	,101	2,859	,004
	COMPROMISO_ORGANIZACIONAL dependiente	,331	,112	2,859	,004

Tabla 3

Magnitud y dirección de la asociación entre los factores motivacionales y compromiso organizacional.

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,312	,106	2,859	,004
	Tau-c de Kendall	,289	,101	2,859	,004
	Gamma	,597	,160	2,859	,004
N de casos válidos		81			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

El modelo de regresión logística ordinal mostró con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.002 < 0.050$ que los parámetros correspondientes a los

coeficientes del modelo son distintos de cero, por lo que se demuestra que dicho modelo es válido para predecir los valores de las variables para cualquier docente perteneciente a la población de docentes en estudio. En la tabla 4 se observa valores positivos diferentes de cero para los parámetros estadísticamente significativos del modelo de regresión logística ordinal, lo que nos confirma la dependencia entre las variables factores motivacionales y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”.

Tabla 4

Estimación de los parámetros del modelo y estadístico de Wald para la prueba de hipótesis de independencia de las variables.

Estimaciones de los parámetros								
		Estima_ ción	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VARIABLE_2 = 1]	-1,355	1,475	,844	1	,358	-4,245	1,536
	[VARIABLE_2 = 2]	3,647	1,199	9,253	1	,002	1,297	5,997
Ubicación	VARIABLE_1	1,375	,500	7,568	1	,006	,395	2,354

Función de vínculo: Logit.

Fuente: Aplicación de instrumentos.

La aplicación del modelo de regresión logística ordinal permitió predecir la probabilidad de que un docente de la institución educativa en estudio tenga un nivel de compromiso organizacional moderado dado que dicho docente manifiesta un nivel de factores motivacionales regular es del orden del 47.91%.

DISCUSIÓN

Según la hipótesis general, se observa en la tabla 1 que existe dependencia entre las variables factores motivacionales y compromiso organizacional con un $\chi^2 = 7.973$ y un nivel de significancia $p = 0.019 < 0.050$. en la tabla 2 se demuestra que las variables pueden ser clasificadas como variable independiente los factores motivacionales y como variable dependiente el compromiso organizacional. En la tabla 3 se muestra que existe una relación positiva regular entre las variables con

un Tau-b de Kendall de $(0.2 < 0.312 < 0.4]$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.004 < 0.050$; por lo tanto, se acepta la H_a que indica que existe influencia entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional. No se pudo ubicar estudios directos sobre la influencia de los factores motivacionales en el compromiso organizacional, sin embargo, Enríquez (2014) investigó la motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión de México, dicho estudio concluyó que a mayor grado de motivación, mayor o mejor desempeño laboral de la población estudiada; esto nos hace presumir que la motivación es un factor de influencia transversal a varios otros factores tales como el desempeño laboral y el compromiso organizacional.

Según la hipótesis específica 1, con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.105 > 0.050$, el valor de Chi-cuadrado de Pearson es igual a 4.508 indica que existe una relación no significativa entre los factores extrínsecos y el compromiso organizacional y, para un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.004 < 0.050$, el valor de Tau-c de Kendal es $0.0 < 0.040 < 0.2$ indica que existe una relación muy baja entre ambas variables. Por lo tanto, se da por aceptada la hipótesis nula H_0 .

Según la hipótesis específica 2, con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.005 < 0.050$, el valor de Chi-cuadrado de Pearson es igual a 10.487 indica que existe relación entre los factores intrínsecos y el compromiso organizacional y, para un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.001 < 0.050$ el valor de Tau-c de Kendal es $0.2 < 0.273 < 0.4$ indica que existe una relación baja entre ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Según la hipótesis específica 3, con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000 < 0.050$, el valor de Chi-cuadrado de Pearson es igual a 20.946 indica que existe relación entre el factor políticas y dirección y el compromiso organizacional y, para un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.004 < 0.050$ el valor de Tau-b de Kendal es $0.4 < 0.505 < 0.6$ indica que existe una relación positiva moderada entre el factor políticas y dirección y el compromiso organizacional; por otro lado, con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.003 < 0.050$, el valor de Chi-cuadrado de Pearson es igual a 11.448 indica que existe relación entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional y, para un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.004 < 0.050$

el valor de Tau-b de Kendal es $0.2 < 0.370 < 0.4$ indica que existe una relación positiva baja entre el factor autorrealización y el compromiso organizacional, los demás factores motivacionales no se asocian significativamente con el compromiso organizacional. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 , aceptando la hipótesis alternativa que indica que “Existen factores motivacionales que influyen en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2016.

CONCLUSIONES

Para los docentes de Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” existe influencia significativa de los factores motivacionales en el compromiso organizacional, con un nivel de significancia p-valor = $0.019 < 0.050$, χ^2 de Pearson = 7.973 indican que existe relación entre las variables, así mismo, para un p-valor = $0.004 < 0.050$ el valor de Tau-b de Kendal es $0.2 < 0.282 < 0.4$ indica que existe una relación positiva baja mientras que el estadístico de Wald ($W = 7.941$ 4), con un p-valor = $0.002 < 0.050$, confirma la existencia de dependencia significativa entre las variables.

Se determinó que existe influencia significativa de los factores extrínsecos en el compromiso organizacional, con un p-valor = $0.105 > 0.050$, el valor de χ^2 de Pearson es igual a 4.508 indica que existe una relación no significativa entre las variables, y, para un p-valor = $0.004 < 0.050$ el valor de Tau-c de Kendal es $0.0 < 0.040 < 0.2$ indica que existe una relación positiva baja entre ambas variables; mientras que, el estadístico de Wald ($W = 5.557$ 4) y un p-valor = $0.018 < 0.050$, lo que indica que existe dependencia significativa entre las variables estudiadas.

Se determinó que existe influencia de los factores intrínsecos en el compromiso organizacional, con existe influencia significativa de los factores intrínsecos en el compromiso organizacional, con un p-valor = $0.005 < 0.050$, el valor de χ^2 de Pearson igual a 10.487 indica que existe relación entre las variables, así mismo, para un nivel de significancia p-valor = $0.001 < 0.050$ el valor de Tau-c de Kendal es $0.2 < 0.273 < 0.4$ indica que existe una relación baja entre ambas

variables, por otro lado, el valor del estadístico de Wald ($W = 7.941$ 4), con un p -valor = $0.005 < 0.050$, indica que existe una dependencia significativa entre las variables estudiadas.

Siendo el factor motivacional extrínseco de mayor incidencia es el Factor II: Políticas y dirección, esto significa que la fuente de mayor influencia en la motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”; proviene de la necesidad que tienen los docentes de dar cumplimiento a las políticas y dirección institucionales en el sentido de involucramiento en los ajustes y desajustes de la administración respecto del cumplimiento de la normativa sectorial y los estilos de supervisión y control; si estos es un factor motivador más importante nos lleva a sospechar de la existencia de un sistema de motivación tipo KITA.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bisetti J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología. Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/110/1/bisetti_tj.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición. Recuperado de https://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion.
- Dávila, J. (2013). *Motivación y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de a ser de salud Camaná*. Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología. Recuperado de <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/3776/76.0218.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Duque, D., Valencia, K, De Castro, Sh. (2016) *Factores motivacionales presentes en los empleados de la empresa AT&S montajes*. Trabajo presentado para optar el título de especialista en psicología de las organizaciones y del trabajo. Universidad de San Buena Ventura, Facultad de Psicología. Especialización en Psicología de las organizaciones y del trabajo. Medellín. Recuperado de http://bibliotecadigital.usb.edu.co:8080/bitstream/10819/2934/1/Factores_%20Motivacionales_Presente_Duque_2016.pdf
- García, C., Ochoa, E., Fernández, M., Félix, R., Campoy, M. (2015). *Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES*; recuperado de <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/viewFile/738/706>.
- Larico, R. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ramón – Juliaca 2014*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración. Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”. Escuela de Posgrado. Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contac center. Universidad de Ciencias Aplicadas. Recuperado de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESES+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional, Teoría y Práctica* (7ma ed.) Edición Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Tesis para optar el grado académico de magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial. Recuperado de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4841/1/Serrano_mk.pdf

Zavala, C. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración. Instituto Politécnico Nacional. México

D. F. Recuperado de <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

Anexo 2

Matriz de consistencia

TÍTULO: Factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel L N° 05, San Juan de Lurigancho - Lima, 2017

AUTOR: Bach. Tulio Asunción Ramírez Silva

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema principal:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Factores motivacionales			
¿Cómo influye los factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017?	Determinar la influencia de los factores motivacionales en el compromiso organizacional los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.	Los factores motivacionales influyen en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.	Dimensiones			
			Factores extrínsecos:	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Factores extrínsecos: Factor I:	Factor I, Factor II, Factor III, Factor IV	P1, P2, P3, P4, P9, P10, P11, P12, P17, P18, P19, P24, P25, P26, P31, P32, P33, P36, P37, P39, P41.	Malo [21 - 48] Regular [49 – 77] Bueno [78 – 105]
Problemas secundarios	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
<u>Problema específico 1</u>	<u>Objetivo específico 1</u>	<u>Hipótesis específica 1</u>				
¿Cómo influye la motivación extrínseca en el compromiso organizacional de los	Determinar la influencia de la motivación extrínseca en el compromiso	La motivación extrínseca influye en el compromiso organizacional de los docentes de la	Factor II:	Salario y Beneficios Sociales	P1, P9, P17, P24, P31	Malo [5 - 11] Regular [12 – 18] Bueno [19 – 25]

docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017?	organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.	Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.	Factor III:	Políticas y Dirección.	P2, P10, P18, P25, P32, P36, P39, P41	Malo [8 - 18] Regular [19 – 29] Bueno [30 – 40]
			Factor IV:	Condiciones físicas y ambientales	P3, P11	Malo [2 - 4] Regular [5 – 7] Bueno [8 – 10]
			Factores intrínsecos:	Oportunidades de Crecimiento	P4, P12, P19, P26, P33, P37	Malo [6 - 13] Regular [14 – 22] Bueno [23 – 30]
<u>Problema específico 2</u>	<u>Objetivo específico 2</u>	<u>Hipótesis específica 2</u>				
¿Cómo influye la motivación intrínseca en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017?	Determinar la influencia de la motivación intrínseca en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.	La motivación intrínseca influye en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.	Factor V:	Factor V, Factor VI, Factor VII, Factor VII	P5, P6, P7, P8, P13, P14, P15, P16, P20, P21, P22, P23, P27, P28, P29, P30, P34, P35, P38, P40, P42, P43	Malo [23 - 53] Regular [54 – 84] Bueno [85 – 115]
			Factor VI:	Desarrollo profesional	P5, P20, P27, P28,	Malo [4 - 8] Regular [9 – 15] Bueno [16 – 20]
			Factor VII:	Satisfacción personal	P6, P13, P14, P21, P34	Malo [5 - 11] Regular [12 – 18] Bueno [19 – 25]
<u>Problema específico 3</u>	<u>Objetivo específico 3</u>	<u>Hipótesis específica 3</u>				
¿Existen factores motivacionales de mayor incidencia en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”,	Determinar los factores motivacionales de mayor influencia en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”,	Existen factores motivacionales de mayor influencia en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel	Factor VIII:			
				Autorrealización	P7, P15, P22, P29, P35, P38, P40, P42, P43	Malo [9 - 20] Regular [21 – 33] Bueno [34 – 45]

Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017?	Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017	Alcides Carrión", Ugel N° 05, San Juan de Lurigancho, Región Lima, 2017.	Responsabilidad por el trabajo	P8, P16, P23, P30	Malo [4 - 8] Regular [9 - 15] Bueno [16 - 20]
Variable 2: Compromiso organizacional					
Dimensiones		Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
Afectivo	-	Necesidad	P1, P4, P7, P12, P15, P18, P21, P24	Débil [8 - 18]	
	-	Significado		Moderado [19 - 29]	
	-	Afecto		Fuerte [30 - 40]	
Continuidad	-	Satisfacción	P3, P6, P9, P10, P13, P16, P20, P23.	Débil [8 - 18]	
	-	Estabilidad		Moderado [19 - 29] Fuerte [30 - 40]	
Normativo	-	Obligación	P2, P5, P8, P11, P14, P17, P19, P22	Débil [8 - 18]	
	-	Apego		Moderado [19 - 29] Fuerte [30 - 40]	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básica, con un nivel descriptivo y explicativo.</p> <p>DISEÑO: No experimental y corte transversal.</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará constituida por 101 docentes.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Estratificado</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 81 docentes</p>	<p>Variable 1: Factores motivacionales</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Dávila López, Jhonattan Gerald (2013)</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo: Validez y confiabilidad</p> <p>Ámbito de Aplicación: San Juan de Lurigancho</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Meyer y Allen (1991) Validado por Shirley Chota García (2011)</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo: Validez y confiabilidad</p> <p>Ámbito de Aplicación: San Juan de Lurigancho</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias y porcentajes, tablas de contingencias, figura de barras.</p> <p>INFERENCIAL: Prueba de hipótesis:</p>

Anexo 3

Operacionalización de la variable independiente: Factores motivacionales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Factores motivacionales	Factores extrínsecos Factores intrínsecos	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P17, P18, P19, P24, P25, P26, P31, P32, P33, P36, P37, P39, P41, P13, P14, P15, P16, P20, P21, P22, P23, P27, P28, P29, P30. P34, P35, P38, P40, P42, P43	Nunca = 1 Casi nunca = 2 Algunas veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Malo [43 - 99] Regular [100 – 159] Bueno [160 – 215]
Factores extrínsecos:	Factor I, Factor II, Factor III, Factor IV	P1, P2, P3, P4, P9, P10, P11, P12, P17, P18, P19, P24, P25, P26, P31, P32, P33, P36, P37, P39, P41.		Malo [21 - 48] Regular [49 – 77] Bueno [78 – 105]
Factor I:	Salario y Beneficios Sociales	P1, P9, P17, P24, P31		Malo [5 - 11] Regular [12 – 18] Bueno [19 – 25]
Factor II:	Políticas y Dirección.	P2, P10, P18, P25, P32, P36, P39, P41		Malo [8 - 18] Regular [19 – 29] Bueno [30 – 40]
Factor III:	Condiciones físicas y ambientales	P3, P11		Malo [2 - 4] Regular [5 – 7] Bueno [8 – 10]
Factor IV:	Oportunidades de Crecimiento	P4, P12, P19, P26, P33, P37		Malo [6 - 13] Regular [14 – 22] Bueno [23 – 30]
Factores intrínsecos:	Factor V, Factor VI, Factor VII, Factor VIII	P5, P6, P7, P8, P13, P14, P15, P16, P20, P21, P22, P23, P27, P28, P29, P30. P34, P35, P38, P40, P42, P43		Malo [21 - 48] Regular [49 – 77] Bueno [78 – 105]
Factor V:	Desarrollo profesional	P5, P20, P27, P28,		Malo [4 - 8] Regular [9 – 15] Bueno [16 – 20]
Factor VI:	Satisfacción personal	P6, P13, P14, P21, P34		Malo [5 - 11] Regular [12 – 18] Bueno [19 – 25]
Factor VII:	Autorrealización	P7, P15, P22, P29, P35, P38, P40, P42, P43		Malo [9 - 20] Regular [21 – 33] Bueno [34 – 45]
Factor VIII:	Responsabilidad por el trabajo	P8, P16, P23, P30		Malo [4 - 8] Regular [9 – 15] Bueno [16 – 20]

Operacionalización de la variable dependiente: Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Afectivo - Continuidad - normativo 	P1, P2, P4, P3, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22, P23, P24.	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Débil [24 – 55] Moderado [56 – 88] Fuerte [89 – 120]
Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad - Significado - Afecto 	P1, P4, P7, P12, P15, P18, P21, P24	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Débil [8 – 18] Moderado [19 – 29] Fuerte [30 – 40]
Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción - Estabilidad 	P3, P6, P9, P10, P13, P16, P20, P23.		Débil [8 – 18] Moderado [19 – 29] Fuerte [30 – 40]
Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación - Apego 	P2, P5, P8, P11, P14, P17, P19, P22		Débil [8 – 18] Moderado [19 – 29] Fuerte [30 – 40]

Anexo 4

Hoja de resultados de la variable factores extrínsecos

	P1	P9	P17	P24	P31	F_I	P2	P10	P18	P25	P32	P36	P39	P41	F_II	P3	P11	F_III	P4	P12	P19	P26	P33	P37	F_IV	M_Ext.
1	2	1	5	5	5	18	4	3	1	5	4	4	5	2	28	3	4	7	4	4	2	4	5	5	24	77
2	1	1	3	5	1	11	2	2	1	4	3	5	5	1	23	5	3	8	5	2	2	2	5	4	20	62
3	1	1	5	5	1	13	1	5	1	5	5	4	5	1	27	1	4	5	3	2	2	1	5	4	17	62
4	2	2	4	3	4	15	3	3	2	5	4	3	3	3	26	3	3	6	4	3	1	4	5	3	20	67
5	1	1	5	5	5	17	2	3	2	4	3	5	5	4	28	2	2	4	2	2	2	4	5	5	20	69
6	5	2	3	5	5	20	3	5	2	5	5	3	5	2	30	5	3	8	5	2	2	2	5	3	19	77
7	4	2	4	4	4	18	1	4	3	4	4	4	4	3	27	5	3	8	5	1	4	5	5	3	23	76
8	2	2	3	5	3	15	3	3	3	5	5	3	4	3	29	3	3	6	3	2	1	3	5	3	17	67
9	4	1	4	5	1	15	4	4	4	3	3	4	3	4	29	3	3	6	4	2	1	3	5	5	20	70
10	1	1	3	1	1	7	4	3	4	4	1	4	3	2	25	3	1	4	3	2	1	1	4	4	15	51
11	1	1	3	5	5	15	3	5	2	5	3	5	5	1	29	5	3	8	3	3	1	5	5	3	20	72
12	2	3	5	5	5	20	3	5	3	5	3	4	5	3	31	2	4	6	3	4	3	3	3	5	21	78
13	2	2	5	5	4	18	3	5	2	4	4	3	4	2	27	3	4	7	4	1	3	3	5	4	20	72
14	3	1	5	5	5	19	3	3	2	3	3	5	5	2	26	5	3	8	3	4	2	4	3	3	19	72
15	4	4	4	4	4	20	3	4	2	4	4	3	4	2	26	3	3	6	4	2	3	3	4	4	20	72
16	3	2	5	4	5	19	1	5	3	5	5	4	4	4	31	5	4	9	3	4	4	4	1	4	20	79
17	3	3	1	5	4	16	2	4	1	5	5	6	5	1	29	3	3	6	5	3	2	3	4	4	21	72
18	1	1	5	5	5	17	3	3	3	5	3	5	4	3	29	2	2	4	3	2	1	2	5	3	16	66
42	2	1	5	5	5	18	1	5	1	4	4	5	4	3	27	3	5	8	3	3	3	4	5	5	23	76
43	2	1	3	4	4	14	5	5	4	5	4	4	3	3	33	4	3	7	5	2	1	2	4	4	18	72
44	1	2	5	5	5	18	3	4	3	5	4	3	4	3	29	4	3	7	3	3	1	4	5	5	21	75
45	3	1	4	5	5	18	1	5	3	5	5	4	5	3	31	3	3	6	3	2	2	5	5	3	20	75
46	4	3	5	5	5	22	1	4	4	5	5	4	3	2	28	4	4	8	3	3	2	5	5	3	21	79
47	3	3	5	5	5	21	5	5	1	5	5	5	5	3	34	5	4	9	3	1	3	5	5	1	18	82
48	1	1	5	5	1	13	5	3	4	5	1	5	4	1	28	5	3	8	5	1	2	3	5	1	17	66
49	2	1	5	1	3	12	3	5	4	5	5	5	4	3	34	1	5	6	1	1	3	5	4	2	16	68
50	3	2	5	5	4	19	3	4	1	4	4	5	4	4	29	3	2	5	5	4	2	2	4	4	21	74
51	1	3	1	1	3	9	3	4	3	2	4	5	3	1	25	2	1	3	3	3	1	5	4	3	19	56
52	2	1	5	5	5	18	3	5	5	5	1	5	4	2	30	5	3	8	4	3	1	1	3	5	17	73

53	1	1	3	5	5	15	2	3	1	3	1	5	4	1	20	3	3	6	4	2	1	1	5	2	15	56
54	2	1	3	5	5	16	3	5	2	5	4	5	5	2	31	4	3	7	5	1	2	3	5	4	20	74
55	1	1	5	5	5	17	2	2	3	5	1	5	2	3	23	4	1	5	3	4	2	3	4	3	19	64
56	1	1	3	5	5	15	1	5	1	5	5	5	5	3	30	3	3	6	5	3	1	5	5	1	20	71
57	4	3	5	5	5	22	4	4	4	4	3	5	4	1	29	5	3	8	5	5	1	2	4	5	22	81
19	1	1	5	1	5	13	1	5	1	5	4	5	4	1	26	3	5	8	3	1	1	1	4	3	13	60
20	4	1	5	5	5	20	4	3	2	5	5	5	5	5	34	5	4	9	5	3	3	5	3	3	22	85
21	1	2	4	5	4	16	3	3	3	4	3	4	3	2	25	4	1	5	3	2	1	2	5	2	15	61
22	1	1	5	5	5	17	4	5	1	5	3	5	5	3	31	5	1	6	5	1	1	1	5	3	16	70
23	2	1	5	5	5	18	4	4	1	5	4	5	4	5	32	3	3	6	3	1	2	5	4	5	20	76
24	2	2	1	1	1	7	1	4	1	5	3	5	4	3	26	3	2	5	1	1	2	2	5	3	14	52
25	4	3	5	5	5	22	3	5	1	5	5	5	5	2	31	3	2	5	5	2	2	5	5	5	24	82
26	1	2	5	5	3	16	2	3	1	5	4	5	5	1	26	5	1	6	3	1	1	5	5	5	20	68
27	1	1	5	5	5	17	5	5	1	5	5	5	4	1	31	3	3	6	5	1	1	4	4	5	20	74
28	5	2	5	5	5	22	4	5	2	5	5	5	5	1	32	3	4	7	3	1	1	1	2	5	13	74
29	2	5	5	5	5	22	3	4	5	3	4	4	4	4	31	4	3	7	1	4	4	4	5	4	22	82
30	1	1	3	5	1	11	5	3	3	5	3	5	5	3	32	3	1	4	5	3	1	1	4	4	18	65
31	1	1	5	5	4	16	3	4	2	5	4	3	3	1	25	5	2	7	3	1	1	5	3	1	14	62
32	2	2	5	5	5	19	2	4	2	5	4	4	4	4	29	5	3	8	4	3	2	4	3	5	21	77
33	1	1	5	5	5	17	3	2	3	5	4	5	5	2	29	5	1	6	4	3	3	4	5	3	22	74
34	1	1	5	5	5	17	3	2	3	5	1	5	4	2	25	5	1	6	1	5	1	2	3	3	15	63
35	5	4	4	3	3	19	2	4	2	3	3	3	4	2	23	2	2	4	3	2	3	2	3	4	17	63
36	2	2	3	5	4	16	1	4	2	5	3	5	4	1	25	5	3	8	4	3	3	4	3	5	22	71
37	1	5	4	5	5	20	2	5	3	5	5	5	5	4	34	4	4	8	5	3	4	4	5	4	25	87
38	2	3	5	5	5	20	4	4	4	5	5	5	5	3	35	4	4	8	3	5	1	6	5	4	24	87
39	2	1	5	5	5	18	3	2	3	5	3	4	4	2	26	4	3	7	3	2	1	2	5	4	17	68
40	1	1	3	5	5	15	1	5	2	5	5	5	5	4	32	4	3	7	5	1	2	3	5	2	18	72
41	2	2	5	5	1	15	4	5	1	5	4	4	5	3	31	4	2	6	4	1	2	3	5	5	20	72
42	2	1	5	5	5	18	3	3	2	5	4	3	3	2	25	2	3	5	3	4	1	3	5	5	21	69
59	2	2	5	5	5	19	3	5	3	5	5	5	5	4	35	3	5	8	3	3	1	5	5	5	22	84
60	3	1	4	5	4	17	5	3	2	5	3	5	2	3	28	5	3	8	5	1	1	2	5	3	17	70
61	4	1	4	5	5	19	5	5	1	5	5	5	5	2	33	4	3	7	5	1	2	4	5	5	22	81
62	1	1	5	5	5	17	5	1	5	3	1	5	5	1	26	5	1	6	3	3	1	1	5	5	18	67

63	1	1	1	3	5	11	3	2	3	3	5	5	3	1	25	5	2	7	1	3	1	1	5	4	15	58
64	5	1	5	1	5	17	2	3	1	5	3	5	2	2	23	3	3	6	3	1	3	3	5	4	19	65
65	1	1	5	3	5	15	1	1	3	3	2	5	3	3	21	3	3	6	4	3	1	1	5	3	17	59
66	4	2	5	5	4	20	3	4	2	5	3	5	4	3	29	3	3	6	3	3	2	1	3	3	15	70
67	1	1	5	5	5	17	5	3	3	5	4	5	3	4	32	5	5	10	5	5	3	1	3	3	20	79
68	1	1	4	4	1	11	3	4	2	4	3	3	5	1	25	3	2	5	1	2	1	3	4	5	16	57
69	1	1	2	5	1	10	5	3	5	5	3	3	5	3	32	3	3	6	5	3	1	1	5	5	20	68
70	2	1	5	5	3	16	3	5	1	5	4	5	5	5	33	3	3	6	2	1	2	3	5	4	17	72
71	2	2	4	5	5	18	3	1	4	4	3	5	4	3	27	4	2	6	3	3	2	2	4	3	17	68
72	1	1	4	4	4	14	2	4	4	5	3	4	3	3	28	5	3	8	3	3	3	3	4	4	20	70
73	2	2	2	5	4	15	3	5	4	4	5	5	3	2	31	4	2	6	5	4	2	2	3	3	19	71
74	1	1	3	3	4	12	2	4	2	3	4	4	4	3	26	3	3	6	3	3	2	4	4	4	20	64
75	1	1	5	5	5	17	4	3	2	4	4	5	5	4	31	3	3	6	5	2	2	1	5	4	19	73
76	1	1	5	5	5	17	1	5	1	5	4	5	5	1	27	4	3	7	1	1	2	1	5	5	15	66
77	4	3	5	5	5	22	3	5	1	4	4	3	5	2	27	4	4	8	4	3	3	4	5	5	24	81
78	3	1	5	5	5	19	4	5	4	5	3	5	5	3	34	5	3	8	3	3	2	3	5	4	20	81
79	3	1	5	5	5	19	4	4	4	5	3	5	5	3	33	4	3	7	4	5	2	2	4	3	20	79
80	3	4	5	5	3	20	1	5	1	5	5	4	4	2	27	4	4	8	3	1	4	3	5	4	20	75
81	3	3	4	5	5	20	4	3	2	3	2	5	5	3	27	5	2	7	5	2	1	2	3	3	16	70

Hoja de resultados de las variables factores intrínsecos y factores motivacionales

	P5	P20	P27	P28	F_V	P6	P13	P14	P21	P34	F_VI	P7	P15	P22	P29	P35	P38	P40	P42	P43	F_VII	P8	P16	P23	P30	F_VII	M_Int.	Total_V1
1	5	2	3	4	14	5	5	5	2	5	22	3	5	4	5	4	5	4	4	1	35	4	1	5	2	12	83	160
2	5	4	2	5	16	4	4	4	3	4	19	3	5	5	5	4	1	2	2	1	28	5	3	5	4	17	80	142
3	4	4	1	5	14	5	5	5	3	5	23	1	5	4	4	4	4	3	2	1	28	4	1	5	3	13	78	140
4	1	5	3	3	12	5	5	5	5	5	25	1	5	4	5	5	4	5	3	3	35	3	1	3	3	10	82	149
5	2	5	4	4	15	2	2	2	4	5	15	2	2	4	3	5	5	5	5	5	36	3	3	3	4	13	79	148
6	5	5	3	5	18	5	5	5	2	5	22	3	5	5	5	5	3	5	3	3	37	5	2	3	3	13	90	167
7	4	4	4	4	16	5	4	4	3	4	20	4	4	5	4	4	4	3	1	2	31	4	2	5	2	13	80	156
8	5	3	5	5	18	3	3	5	5	5	21	3	5	4	5	5	4	3	4	3	36	4	1	5	3	13	88	155
9	2	4	4	4	14	4	3	5	4	5	21	3	4	5	5	4	1	3	3	3	31	4	3	4	2	13	79	149
10	1	4	3	5	13	5	4	5	3	5	22	2	4	4	5	5	4	4	5	4	37	5	1	4	1	11	83	134
11	4	2	3	4	13	4	3	5	3	4	19	3	5	5	5	5	4	4	3	1	35	5	1	5	3	14	81	153
12	3	3	4	4	14	3	3	5	3	4	18	2	5	4	4	4	3	3	3	2	30	2	1	4	4	11	73	151
13	4	3	4	4	15	5	2	4	1	4	16	1	4	3	4	4	4	2	3	2	27	4	1	3	2	10	68	140
14	2	1	3	5	5	4	4	5	3	4	20	3	4	5	5	4	4	3	3	4	35	4	3	3	3	13	73	145
15	3	3	3	4	13	2	3	4	2	4	15	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33	4	2	3	2	11	72	144
16	3	3	4	4	14	5	4	4	3	4	20	2	4	3	4	4	4	4	4	1	30	4	4	3	1	12	76	155
17	5	4	4	5	18	4	5	4	1	5	19	1	4	5	5	5	4	3	3	2	32	4	1	3	4	12	81	153
18	1	1	4	3	9	4	5	5	4	5	23	3	5	2	3	4	4	4	4	1	30	4	2	3	3	12	74	140
42	3	5	3	5	16	5	5	5	3	5	23	4	5	5	5	5	4	2	2	3	35	5	3	5	3	16	90	166
43	3	5	4	3	15	5	4	5	3	3	20	3	5	4	4	4	4	4	5	4	37	4	3	3	3	13	85	157
44	5	3	3	5	16	5	4	5	3	5	22	1	5	4	5	3	4	1	3	3	29	5	2	1	3	11	78	153
45	4	4	4	4	16	5	5	5	3	5	23	2	5	4	5	5	4	3	1	3	32	4	3	3	3	13	84	159
46	4	3	3	4	14	3	5	5	1	4	18	3	5	5	5	4	4	4	2	3	35	4	1	3	5	13	80	159
47	5	2	5	5	17	5	5	4	1	5	20	4	5	5	5	5	5	5	1	1	36	5	1	3	4	13	86	168
48	1	1	5	5	12	5	5	5	5	4	24	5	3	3	3	5	1	4	3	5	32	5	3	5	4	17	85	151
49	5	5	4	5	19	5	3	5	2	4	19	2	5	4	5	5	5	1	3	3	33	5	1	3	2	11	82	150
50	4	4	4	4	16	4	5	5	3	4	21	4	4	4	4	5	3	3	4	2	33	3	1	4	3	11	81	155
51	2	3	5	5	15	4	4	4	3	3	18	1	5	2	4	5	4	5	5	1	32	3	4	3	3	13	78	134
52	1	1	4	5	11	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	4	4	4	4	2	35	4	3	4	4	15	85	158
53	5	5	5	5	20	5	5	5	1	5	21	4	5	5	5	5	4	3	1	3	35	5	4	3	1	13	89	145

54	2	4	3	5	14	5	5	5	3	4	22	4	4	4	5	5	5	4	3	3	37	5	3	1	4	13	86	160
55	1	2	2	3	8	4	3	4	2	4	17	3	4	3	4	2	3	2	2	2	25	3	5	5	4	17	67	131
56	5	5	3	5	18	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	5	1	4	4	39	5	1	5	4	15	95	166
57	3	3	4	2	12	5	5	5	3	2	20	4	5	2	4	3	4	4	4	5	35	5	1	3	4	13	80	161
19	2	4	4	5	15	3	3	5	3	4	18	3	5	4	5	4	4	3	2	2	32	2	1	4	3	10	75	135
20	1	3	4	4	12	5	4	5	3	4	21	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38	4	3	3	3	13	84	169
21	1	2	2	4	9	4	5	5	2	5	21	3	3	3	3	4	3	3	3	4	29	3	3	5	3	14	73	134
22	1	5	4	5	15	5	5	5	4	5	24	1	5	5	5	5	4	3	1	1	30	5	1	5	3	14	83	153
23	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	5	4	1	1	1	28	4	2	4	2	12	74	150
24	2	5	5	5	17	5	3	5	3	5	21	3	4	5	5	5	4	5	4	3	38	3	2	4	4	13	89	141
25	4	5	5	5	19	5	4	4	3	3	19	4	5	5	5	5	5	2	4	2	37	5	3	4	3	15	90	172
26	1	5	5	5	16	5	5	5	1	5	21	3	5	5	3	5	5	5	3	1	35	5	3	2	1	11	83	151
27	2	3	4	5	14	5	5	5	3	5	23	4	5	5	4	5	4	4	3	2	36	5	3	5	1	14	87	161
28	2	2	3	5	12	5	2	5	1	5	18	3	5	5	5	4	2	2	1	1	28	4	1	3	1	9	67	141
29	5	5	4	4	18	4	5	5	2	4	20	4	1	5	5	5	1	5	5	4	35	5	1	4	3	13	86	168
30	2	4	4	5	15	4	5	5	5	4	23	4	5	5	4	5	5	4	3	4	39	4	3	3	3	13	90	155
31	1	1	1	3	6	5	4	5	3	2	19	1	5	5	3	5	3	3	2	1	28	3	1	3	3	10	63	125
32	3	3	5	4	15	5	5	4	3	4	21	3	4	4	5	5	5	4	3	3	36	5	2	3	4	14	86	163
33	2	3	5	4	14	3	4	5	4	5	21	2	5	5	5	3	5	3	3	3	34	3	2	5	3	13	82	156
34	1	1	3	3	8	3	3	4	1	3	14	3	3	2	2	4	3	3	4	3	27	4	4	2	3	13	62	125
35	5	3	2	2	12	3	3	4	2	4	16	2	3	3	3	4	4	3	3	4	29	3	2	3	2	10	67	130
36	3	4	4	4	15	3	5	5	3	3	19	4	4	5	3	4	5	5	4	5	39	5	3	3	2	13	86	157
37	4	4	4	5	17	5	4	5	3	5	22	4	5	4	5	5	5	5	3	4	40	5	3	4	4	16	95	182
38	2	3	3	5	13	5	5	4	3	5	22	5	4	5	5	5	4	3	4	2	37	5	4	5	4	18	90	177
39	1	2	3	4	10	3	5	5	3	5	21	4	4	3	5	5	3	2	1	1	28	5	5	4	4	18	77	145
40	2	4	5	5	16	5	3	5	1	5	19	3	5	5	5	5	5	5	3	3	39	4	1	5	3	13	87	159
41	2	3	4	4	13	3	5	5	4	5	22	3	5	4	5	3	4	4	4	3	35	5	2	3	3	13	83	155
42	5	4	4	5	18	5	4	5	3	4	21	3	5	5	4	3	3	4	5	3	35	4	1	3	3	11	85	154
59	4	3	5	5	17	5	2	5	3	5	20	3	5	4	5	5	5	4	5	3	39	5	1	4	4	14	90	174
60	5	5	5	5	20	5	4	5	3	5	22	4	5	5	5	5	4	4	5	5	42	5	3	5	2	15	99	169
61	1	5	5	5	16	5	5	5	3	5	23	3	5	5	5	5	5	3	4	1	36	4	2	5	4	15	90	171
62	1	4	5	5	15	5	5	5	5	5	25	1	5	1	5	5	5	5	3	5	35	5	1	5	5	16	91	158
63	3	5	4	5	17	5	4	4	4	5	22	3	5	5	3	5	5	5	5	5	41	5	1	3	1	10	90	148

64	2	3	3	4	12	5	4	4	5	5	23	1	4	4	1	5	3	3	3	3	27	4	3	3	1	11	73	138
65	1	5	5	5	16	4	3	5	3	5	20	1	5	5	5	5	4	5	2	2	34	5	2	4	3	14	84	143
66	4	4	3	5	16	5	5	5	1	5	21	2	5	5	5	5	4	4	2	3	35	4	2	3	1	10	82	152
67	1	4	5	5	15	5	5	5	4	5	24	3	5	5	5	5	3	5	3	5	39	4	5	5	4	18	96	175
68	3	1	3	3	10	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	5	5	3	1	3	32	4	2	4	1	11	71	128
69	3	5	5	4	17	5	5	5	3	4	22	5	5	4	5	3	3	4	3	1	33	5	3	5	3	16	88	156
70	1	3	5	5	14	5	5	4	3	5	22	3	5	4	3	5	5	1	3	1	30	5	1	3	3	12	78	150
71	4	3	3	5	15	4	4	3	4	5	20	4	4	3	4	4	4	4	4	2	33	3	2	4	4	13	81	149
72	3	5	4	5	17	5	5	4	3	4	21	3	5	4	4	4	4	4	4	3	35	4	3	4	3	14	87	157
73	4	4	4	4	16	4	3	5	3	4	19	4	5	4	4	5	4	4	3	1	34	4	2	5	3	14	83	154
74	3	3	4	3	13	4	3	3	4	4	18	2	4	3	4	4	2	3	2	4	28	4	3	3	3	13	72	136
75	4	5	5	5	19	5	4	5	4	5	23	1	5	4	5	5	5	5	5	4	39	4	3	3	3	13	94	167
76	5	5	4	5	19	5	3	5	3	5	21	1	5	5	5	4	4	1	1	3	29	5	1	3	5	14	83	149
77	4	2	3	5	14	5	4	5	1	5	20	3	4	5	5	5	5	3	3	2	35	5	1	3	2	11	80	161
78	3	2	4	5	14	5	5	5	3	5	23	3	5	4	5	5	4	3	3	5	37	4	5	5	4	18	92	173
79	1	3	4	5	13	5	5	5	4	5	24	3	4	5	5	5	4	3	4	3	36	5	5	5	3	18	91	170
80	3	5	5	5	18	5	5	5	3	4	22	3	5	5	5	5	4	4	3	3	37	5	1	3	3	12	89	164
81	2	4	4	4	14	4	5	4	4	3	20	2	4	4	4	5	5	5	5	3	37	5	4	4	4	17	88	158

Hoja de resultados de la variable compromiso organizacional

	P1	P4	P7	P12	P15	P18	P21	P24	D1	P3	P6	P9	P10	P13	P16	P20	P23	D2	P2	P5	P8	P11	P14	P17	P19	P22	D3	Total_V2
1	5	3	5	5	5	3	5	4	35	3	3	2	4	5	5	2	5	29	4	5	4	5	5	4	4	4	35	99
2	5	3	3	3	3	4	3	3	27	4	4	2	1	1	4	1	2	19	3	5	2	5	4	5	2	4	30	76
3	5	5	5	5	5	4	5	3	37	4	4	5	5	4	5	4	4	35	5	5	5	5	5	4	4	5	38	110
4	4	1	4	4	5	5	5	3	31	3	3	3	3	5	3	3	5	28	3	5	3	4	5	3	3	4	30	89
5	5	4	2	1	5	3	5	5	30	4	2	2	2	4	1	1	1	17	5	4	3	1	5	1	1	5	25	72
6	5	4	4	5	5	5	5	5	38	3	4	4	3	5	5	3	3	30	5	5	3	5	5	4	4	5	36	104
7	4	4	2	4	4	4	5	5	32	3	3	2	4	2	4	2	3	23	4	4	2	3	4	2	2	3	24	79
8	3	1	3	4	4	4	4	3	26	3	4	4	1	1	3	1	3	20	3	5	3	5	5	4	2	5	32	78
9	4	2	3	5	4	3	2	4	27	3	3	3	3	3	4	2	4	25	4	4	2	5	4	3	3	2	27	79
10	4	4	5	4	5	4	5	3	34	1	3	1	1	1	4	1	3	15	4	5	1	5	5	5	1	4	30	79
11	1	3	2	3	2	3	2	4	20	3	2	2	1	2	5	2	2	19	3	4	4	5	2	1	2	5	26	65
12	2	4	2	3	2	3	4	3	23	3	3	3	2	3	4	2	3	23	3	5	3	3	2	1	2	4	23	69
13	4	3	2	3	3	4	3	3	25	3	3	2	3	3	3	3	3	23	4	3	3	4	4	3	3	4	28	76
14	3	2	4	3	3	2	3	3	23	3	4	2	5	3	5	2	2	26	4	5	3	3	2	1	2	5	25	74
15	4	2	3	4	3	3	4	4	27	3	3	3	3	4	3	3	3	25	4	4	4	4	4	3	3	4	30	82
16	5	4	4	4	4	4	4	3	32	1	4	4	4	4	4	3	4	28	4	4	4	4	4	4	3	4	31	91
17	5	3	5	4	5	3	4	3	32	4	3	3	3	3	5	1	3	25	4	5	3	4	5	3	1	4	29	86
18	1	2	3	3	3	3	2	3	20	2	1	1	2	5	4	2	2	19	2	5	3	5	3	1	2	5	26	65
42	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4	4	3	4	5	5	3	4	32	4	5	3	5	5	4	4	5	35	105
43	4	4	3	5	5	4	4	3	32	3	3	3	5	5	5	4	3	31	3	4	2	4	5	4	3	4	29	92
44	5	3	5	5	4	3	4	3	32	1	4	2	2	3	5	2	2	21	3	5	3	3	5	3	3	5	30	83
45	5	3	5	4	4	5	3	3	32	3	1	2	3	3	3	3	3	21	5	5	4	4	5	4	3	4	34	87

46	5	5	5	5	4	5	5	3	37	2	3	4	2	5	5	3	3	27	5	5	5	5	5	3	5	5	38	102
47	4	1	5	4	5	5	5	4	33	1	1	1	1	5	5	1	3	18	1	5	1	5	5	5	1	5	28	79
48	5	1	3	3	5	4	3	3	27	3	1	1	1	5	5	1	1	18	3	5	3	3	5	1	1	3	24	69
49	4	4	3	3	3	4	3	3	27	3	5	4	4	5	5	1	4	31	3	5	2	4	4	3	5	5	31	89
50	4	3	4	4	4	3	4	3	29	3	4	3	2	3	4	2	2	23	4	4	3	3	4	3	3	3	27	79
51	3	4	5	2	1	5	5	5	30	1	2	1	2	3	4	3	1	17	4	5	1	3	5	3	1	4	26	73
52	5	5	5	5	5	4	4	3	36	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	5	5	5	5	4	4	4	37	111
53	1	3	4	3	3	3	2	4	23	2	2	3	1	4	4	2	2	20	3	5	4	3	1	1	2	5	24	67
54	5	2	3	5	4	5	2	4	30	3	4	3	3	5	5	3	5	31	3	5	3	4	4	4	3	5	31	92
55	3	3	3	3	3	2	2	3	22	2	4	1	2	2	5	1	1	18	2	5	3	4	3	1	1	5	24	64
56	5	5	5	5	5	5	5	3	38	5	1	5	1	5	1	1	5	24	5	5	5	5	5	1	1	5	32	94
57	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	4	4	3	3	5	3	3	28	3	5	4	3	3	5	3	4	30	83
19	4	2	4	4	5	4	4	3	30	2	2	2	2	4	5	2	4	23	4	5	2	4	4	2	2	4	27	80
20	5	3	4	5	5	5	5	5	37	4	3	3	2	3	5	3	2	25	4	5	3	3	5	3	3	5	31	93
21	3	3	3	3	2	3	4	2	23	3	3	1	3	2	4	1	3	20	2	5	3	3	3	1	1	4	22	65
22	5	4	3	3	1	5	3	3	27	1	1	3	1	1	1	1	3	12	5	5	3	3	5	3	1	5	30	69
23	3	4	1	5	4	3	4	2	26	1	1	1	1	3	1	1	1	10	2	5	1	5	4	3	1	4	25	61
24	5	5	5	4	4	5	5	3	36	4	5	3	2	3	3	1	3	24	4	5	3	3	5	3	1	5	29	89
25	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	3	5	2	2	5	2	3	26	4	5	4	5	5	5	2	5	35	100
26	5	5	5	3	4	5	3	4	34	1	1	1	1	1	5	1	1	12	5	5	5	3	5	4	2	4	33	79
27	5	5	4	5	5	5	4	4	37	3	4	2	2	3	4	1	3	22	5	5	4	4	5	3	2	4	32	91
28	5	4	4	5	5	5	5	3	36	3	3	4	3	5	5	2	5	30	5	5	3	5	5	4	5	5	37	103
29	5	1	5	4	5	4	5	4	33	4	4	3	4	4	5	4	3	31	4	4	1	4	5	5	4	5	32	96
30	4	4	3	3	4	4	4	3	29	3	5	5	5	5	5	4	3	35	4	5	5	4	4	3	3	5	33	97

31	3	1	1	1	1	3	3	3	16	1	1	1	1	1	1	1	1	8	3	5	1	1	2	1	1	4	18	42
32	5	4	4	2	5	5	5	4	34	2	3	4	3	3	3	2	3	23	3	5	3	5	5	3	3	3	30	87
33	1	2	2	1	1	2	3	3	15	3	3	3	5	5	5	3	3	30	2	4	2	2	1	1	3	5	20	65
34	1	1	2	2	2	2	3	3	16	1	2	1	1	5	4	2	2	18	2	5	3	3	1	1	2	5	22	56
35	2	2	4	4	3	4	5	5	29	3	3	3	4	4	4	4	4	29	2	3	3	4	4	4	3	5	28	86
36	4	3	4	3	2	5	2	3	26	4	5	4	3	4	3	3	2	28	3	5	3	4	3	4	3	4	29	83
37	4	4	5	4	4	2	2	2	27	3	4	5	4	4	2	3	1	26	4	5	5	3	3	2	2	5	29	82
38	3	2	5	5	5	4	3	5	32	2	5	3	5	5	4	5	5	34	3	3	4	5	5	4	3	5	32	98
39	2	3	2	4	4	4	4	2	25	1	2	3	5	5	5	5	3	29	2	5	4	5	5	2	4	5	32	86
40	5	2	3	3	5	5	5	5	33	4	2	3	2	3	3	2	1	20	4	5	3	5	5	2	2	3	29	82
41	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	5	5	5	3	4	4	4	34	3	5	3	4	4	5	4	2	30	97
42	4	4	4	4	5	4	4	3	32	2	2	3	1	3	4	1	3	19	3	4	5	3	5	2	1	4	27	78
59	5	5	5	5	5	4	5	3	37	3	5	3	3	3	5	3	3	28	5	4	5	3	5	3	4	3	32	97
60	3	3	4	4	4	3	4	3	28	5	4	4	1	3	2	1	2	22	4	5	5	5	5	1	1	3	29	79
61	5	5	5	5	5	5	5	3	38	5	5	5	5	5	4	1	4	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	112
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	3	3	1	3	5	1	1	19	5	5	5	4	5	1	1	5	31	90
63	4	3	4	4	3	3	3	3	27	3	1	1	1	1	3	1	1	12	4	5	1	4	3	3	2	5	27	66
64	5	3	3	5	4	5	2	5	32	2	4	4	4	3	5	2	3	27	4	5	3	4	3	3	1	5	28	87
65	4	5	3	5	5	5	3	3	33	3	3	3	4	4	5	2	2	26	5	5	5	5	5	1	2	5	33	92
66	4	4	3	5	3	4	4	3	30	4	3	4	3	3	3	1	2	23	4	5	4	5	4	3	2	4	31	84
67	5	5	5	3	5	4	4	4	35	3	3	1	3	3	5	1	1	20	4	5	4	3	4	3	1	1	25	80
68	4	4	4	4	4	1	3	3	27	3	4	3	3	1	4	3	3	24	4	5	4	4	4	4	3	1	29	80
69	5	3	5	3	4	4	3	3	30	5	5	4	4	1	5	4	4	32	5	5	4	4	5	4	3	5	35	97
70	5	3	3	5	5	5	5	3	34	3	3	3	1	3	3	3	3	22	5	4	5	5	5	3	3	5	35	91

71	4	3	4	4	3	4	3	3	28	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	28	85				
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	4	31	5	5	4	5	4	4	4	35	98	
73	4	3	4	4	4	4	4	3	30	1	3	2	1	3	5	1	2	18	4	5	2	4	4	3	2	4	28	76
74	3	4	4	4	4	3	3	4	29	3	2	3	1	3	4	2	3	21	3	5	4	4	4	3	3	3	29	79
75	4	3	3	5	5	4	5	5	34	4	5	5	5	5	5	3	5	37	4	5	3	5	5	3	4	5	34	105
76	5	4	4	5	4	4	4	3	33	3	5	1	3	1	5	1	1	20	4	5	5	2	5	3	4	2	30	83
77	3	2	2	2	2	4	5	5	25	3	1	2	2	2	4	2	2	18	4	4	3	4	5	3	3	3	29	72
78	4	4	3	4	4	4	4	3	30	5	4	3	5	5	5	4	5	36	4	5	5	5	4	4	5	5	37	103
79	4	3	4	4	4	4	3	3	29	4	2	2	5	5	5	5	5	33	4	5	3	4	5	4	5	5	35	97
80	5	3	5	5	4	4	4	3	33	3	2	1	3	4	4	3	3	23	4	4	2	3	4	3	2	5	27	83
81	4	3	4	5	4	5	5	4	34	2	3	2	3	3	4	3	2	22	4	5	5	5	5	4	3	5	36	92

Anexo 5
Cuestionario de motivación laboral (CML)
Dávila López, Jhonattan Gerald (2013)

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los factores motivacionales en los docentes de la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”.

Instrucciones:

En el siguiente cuestionario usted encontrara preguntas de cómo se siente y piensa usted ante diferentes situaciones del trabajo. No existen respuestas correctas o incorrectas. Todas las respuestas son válidas ya que reflejarían su forma de ser y pensar en el ámbito laboral.

El éxito de los resultados depende de su sinceridad al contestar. No se detenga mucho pensando en la respuesta. Escoja la opinión que mejor se acomode a su forma de pensar teniendo en cuenta la siguiente escala:

- 5 = SIEMPRE
- 4 = CASI SIEMPRE
- 3 = ALGUNAS VECES
- 2 =CASI NUNCA
- 1 =NUNCA

Datos generales:

Sexo :

Edad :

Nivel : PRIMARIA () SECUNDARIA ()

Turno : MAÑANA () TARDE ()

Marca con un aspa en el casillero que corresponda la proposición que esté acorde con tu elección.

Nº	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿La remuneración que percibe Ud. responde al trabajo realizado?					
2	Me gusta tener un jefe que esté pendiente de mi trabajo para que reconozca mis logros					
3	Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña sus labores					
4	Me gustaría Alcanzar un cargo o puesto de mayor categoría					
5	El trabajo que realizo, me proporciona oportunidades de crecimiento profesional					
6	Busco mantener buenas relaciones con mis compañeros de trabajo porque esto me hace sentir bien					
7	Solo trabajo en aquello que me ofrezca la oportunidad de adquirir nuevas habilidades					
8	Para mí es de vital importancia poder integrar a otras personas en el trabajo – trabajo en equipo.					
9	¿Cree Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución?					
10	Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo					
11	¿Considera Ud. que es apropiada la disposición de equipos y recursos que emplea su institución para el cumplimiento de la actividad docente?					
12	No me interesan las instituciones donde no se pueda ascender en la jerarquía de cargos					
13	¿Cree usted que podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?					
14	Creo que mi trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que prestó.					
15	Creo que mi trabajo actual es interesante.					
16	Considero que estoy siendo subutilizado en el puesto que actualmente desempeño.					
17	Mi salario lo recibo en la fecha acordada según mi contrato de trabajo					
18	Me hace mucha falta mantener muy buenas relaciones con mis superiores.					
19	La institución donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico.					
20	Trabajo para buscar la oportunidad de escalar académicamente.					
21	Mi trabajo es una fuente que me genera estrés.					
22	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
23	Me molesta el conformismo de los demás.					

24						
25	Estoy claro de quien dirige mi trabajo					
26	El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se les tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño.					
27	Busco hacer el trabajo de formas diferentes para destacarme.					
28	Me siento satisfecho del trabajo que realizo, aunque no tenga la mejor paga					
29	Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades.					
30	No me estresa si existen fallas en los proyectos o trabajo que realizó.					
31	Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley.					
32	Recibo un trato justo en mi trabajo.					
33	Soy reconocido por mi familia y amigos por la labor que realizo					
34	Me siento satisfecho del trabajo que realizo, aunque no esté conforme con la remuneración.					
35	Me gusta tener nuevos retos profesiones.					
36	¿Considera Ud. que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados?					
37	Prefiero trabajar con otras personas que trabajar a solas.					
38	Lo que busco en el trabajo es divertirme y disfrutar de lo que hago.					
39	Considera Ud. que la aceptación recibida por su institución es importante para el desempeño de sus funciones.					
40	Quiero ser mejor en el trabajo que todos los demás.					
41	No me gusta trabajar donde hay normas muy estrictas y rigurosas.					
42	Solo busco el trabajo donde pueda demostrar mis habilidades.					
43	Para mí no es importante hacer lo que me gusta cuando trabajo con la condición de que se me pague lo justo.					

Anexo 6
Cuestionario de compromiso organizacional
Meyer y Allen (1991) Validado por Shirley Chota García (2011)

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles del compromiso organizacional en los docentes.

Datos generales:

Sexo :

Edad :

Nivel : PRIMARIA () SECUNDARIA ()

Turno : MAÑANA () TARDE ()

Instrucciones:

Estimados Docentes el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles del compromiso organizacional. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (**x**). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Donde:

Nunca	= 1
Casi nunca	= 2
A veces	= 3
Casi siempre	= 4
Siempre	= 5

Nº	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Siento a los objetivos de mi organización como si fueran míos.					
2	Disfruto platicando de mi organización con otras personas					
3	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarlo requeriría considerables sacrificios personales					
4	Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo					
5	Creo que una persona debe ser siempre leal a su organización					
6	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora.					
7	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos.					
8	Para mí no es del todo ético estar cambiando de organización.					
9	Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.					
10	Tengo miedo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.					
11	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que creo que la lealtad es importante.					
12	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización					
13	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo.					
14	Pongo en práctica los valores de la organización porque me identifico con ellos.					
15	Me siento emocionalmente ligado a esta organización					
16	Considero que, cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta organización					
17	Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella					
18	Me siento motivado al realizar un proyecto nuevo dentro de la organización					

19	Pienso que, si dejaría esta organización, estaría perdiendo alguna alternativa posible de obtener algún beneficio.					
20	Me resulta difícil dejar de trabajar para esta organización por temor a no poder encontrar otro.					
21	Me siento motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la organización					
22	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece					
23	Si en caso me ofreciera otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por el tiempo que vengo trabajando para esta organización.					
24	Siempre soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.					

Anexo 7

Verificación de la Confiabilidad de los cuestionarios de factores motivacionales y compromiso organizacional

Si bien es cierto que los cuestionarios ya han sido validados por sus respectivos autores, dadas las condiciones específicas de la población a la que hay que aplicar dichos cuestionarios he visto por conveniente hacer una verificación del nivel de confiabilidad de dichos cuestionarios para comprobar la eficacia de su aplicabilidad.

factores motivacionales

Para verificar la confiabilidad del cuestionario de factores motivacionales se tomó una muestra de 20 docentes y luego se procesó los datos con el estadístico el Alfa de Cronbach para establecer la consistencia interna de los ítems.

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	
1	2	4	3	4	5	5	3	4	1	3	4	4	5	5	5	1	5	1	2	2	2	4	5	5	5	4	3	4	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	2	4	1	
2	1	2	5	5	5	4	3	5	1	2	3	2	4	4	5	3	3	1	2	4	3	5	5	5	4	2	2	5	5	4	1	3	5	4	4	5	4	1	5	2	1	2	1	
3	1	1	1	3	4	5	1	4	1	5	4	2	5	5	5	1	5	1	2	4	3	4	5	5	5	1	1	5	4	3	1	5	5	5	4	4	4	4	5	3	1	2	1	
4	2	3	3	4	1	5	1	3	2	3	3	3	5	5	5	1	4	2	1	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	3	3	4	3	5	3	3	3	
5	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	5	2	2	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
6	5	3	5	5	5	5	3	5	2	5	3	2	5	5	5	2	3	2	2	5	2	5	3	5	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	2	3	3	
7	4	1	5	5	4	5	4	4	2	4	3	1	4	4	4	2	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	1	2	
8	2	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	2	3	5	5	1	3	3	1	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	
9	4	4	3	4	2	4	3	4	1	4	3	2	3	5	4	3	4	4	1	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	2	1	3	5	5	4	4	5	1	3	3	4	3	3	
10	1	4	3	3	1	5	2	5	1	3	1	2	4	5	4	1	3	4	1	4	3	4	4	1	4	1	3	5	5	1	1	1	4	5	5	4	4	4	3	4	2	5	4	
11	1	1	3	3	2	3	3	2	1	5	5	1	3	5	5	1	5	1	1	4	3	4	4	1	5	1	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	1	2	2	
12	4	4	5	5	1	5	4	4	1	3	4	3	4	5	4	3	5	2	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	
13	1	3	4	3	1	4	3	3	2	3	1	2	5	5	3	3	4	3	1	2	2	3	5	5	4	2	2	4	3	3	4	3	5	5	4	4	2	3	3	3	2	3	4	
14	1	4	5	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	3	3	1	1	
15	2	4	3	3	4	4	4	4	1	4	3	1	3	4	4	2	5	1	2	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	1	5	1	1	
16	2	1	3	1	2	5	3	3	2	4	2	1	3	5	4	2	1	1	2	5	3	5	4	1	5	2	5	5	5	4	1	3	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	3	
17	4	3	3	5	4	5	4	5	3	5	2	2	4	4	5	3	5	1	2	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	2	4	2
18	1	2	5	3	1	5	3	5	2	3	1	1	5	5	5	3	5	1	1	5	1	5	2	5	5	5	5	5	3	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	
19	1	5	3	5	2	5	4	5	1	5	3	1	5	5	5	3	5	1	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	1	3	2	
20	5	4	3	3	2	5	3	4	2	5	4	1	2	5	5	1	5	2	1	2	1	5	3	5	5	1	3	5	5	1	5	5	2	5	4	5	5	2	5	2	1	1	1	

Resumen de Estadísticos → **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\TULIO\

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

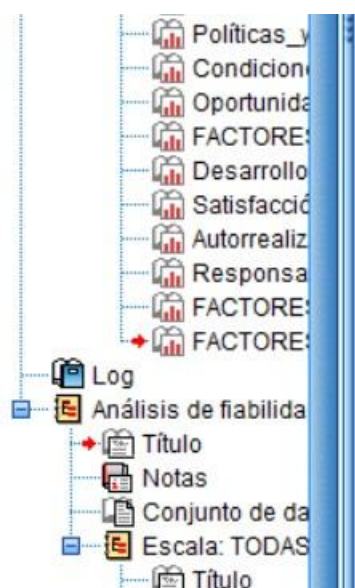
Alfa de Cronbach	N de elementos
,647	43

Conclusión: el coeficiente de consistencia interna fue de 0.647 lo cual indica que existe una confiabilidad alta según Ruiz Bolívar (2002) y Palella y Martins (2003).

Compromiso organizacional:

Para verificar la confiabilidad del cuestionario de Compromiso organizacional se tomó una muestra de 20 docentes y luego se procesó los datos con el estadístico el Alfa de Cronbach para establecer la consistencia interna de los ítems.

	P1	P4	P7	P12	P15	P18	P21	P24	P3	P6	P9	P10	P13	P16	P20	P23	P2	P5	P8	P11	P14	P17	P19	P22	P23	P24
1	5	3	5	5	5	3	5	4	3	3	2	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
2	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	1	1	4	1	2	3	5	2	5	4	5	2	4	2	3
3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3
4	4	1	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	4	5	3	3	4	5	3
5	5	4	2	1	5	3	5	5	4	2	2	2	4	1	1	1	5	4	3	1	5	1	1	5	1	5
6	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4	4	5	3	5
7	4	4	2	4	4	4	5	5	3	3	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	4	2	2	3	3	5
8	3	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	1	3	1	3	3	5	3	5	5	4	2	5	3	3
9	4	2	3	5	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	5	4	3	3	2	4	4
10	4	4	5	4	5	4	5	3	1	3	1	1	1	4	1	3	4	5	1	5	5	5	1	4	3	3
11	1	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	1	2	5	2	2	3	4	4	5	2	1	2	5	2	4
12	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	5	3	3	2	1	2	4	3	3
13	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
14	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	2	5	3	5	2	2	4	5	3	3	2	1	2	5	2	3
15	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
16	5	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
17	5	3	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	5	1	3	4	5	3	4	5	3	1	4	3	3
18	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	5	4	2	2	2	5	3	5	3	1	2	5	2	3
19	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4
20	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	4	2	4	5	4	3	4	5	4



Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	24

Conclusión: el coeficiente de consistencia interna fue de 0.888 lo cual indica que existe una confiabilidad muy alta según Ruiz Bolívar (2002) y Palella y Martins (2003).